

Die Strukturreform des Versorgungsausgleichs

Am 12. Februar 2009 hat der Bundestag das Gesetz zur Strukturreform des Versorgungsausgleichs verabschiedet. Danach werden alle Regelungen zum Versorgungsausgleich in einem Gesetz, dem Versorgungsausgleichsgesetz (VersAusglG) zusammengefasst. Auch der Bundesrat hat am 06. März dem Gesetz in der vorliegenden Fassung zugestimmt. Wie geplant kann damit das neue Gesetz ab dem 01.09.2009 in Kraft treten.

Für die betriebliche Altersversorgung führt das Versorgungsausgleichsgesetz dazu, dass die Arbeitgeber bzw. deren Versorgungsträger in erheblich stärkerem Maße als bislang in den Versorgungsausgleich einbezogen werden. Zugleich bietet es eine Reihe von Gestaltungsalternativen, die es dem Arbeitgeber/Versorgungsträger erlauben sollen, die Durchführung des Versorgungsausgleichs möglichst an seine betrieblichen Bedürfnisse und Abläufe anzupassen.

Wir bieten Ihnen an, gemeinsam mit Ihnen auszuloten, welche Maßnahmen in Ihrem Hause ergriffen werden müssen, um die Auswirkungen und den administrativen Aufwand für Ihr Unternehmen möglichst gering zu halten. Die Tatsache, dass sich führende deutsche Unternehmen für völlig unterschiedliche Verfahrensweisen zu entscheiden beabsichtigen, zeigt, dass es dabei wohl keinen allgemeingültigen „Königsweg“ gibt, sondern an den spezifischen Möglichkeiten und Präferenzen des einzelnen Unternehmens ausgerichtete Individuallösungen gefunden werden müssen.

Bei den versicherungsförmigen Durchführungswegen (Direktversicherung, Pensionskasse, und Pensionsfonds) ist die Versorgungseinrichtung selbst der Versorgungsträger. Die Bestimmungen des Versorgungsausgleichsgesetzes richten sich somit im Fall einer Ehescheidung an diesen und nicht an den Arbeitgeber. Ggf. wird sich der Arbeitgeber aber dennoch mit dem Versorgungsträger über die Vorgehensweise abstimmen, die Durchführung aller erforderlichen Berechnungen sowie die Vorlage des Teilungsvorschlags beim Familiengericht obliegt aber letztlich dem Versorgungsträger.

Im Folgenden geben wir Ihnen einen kurzen Überblick über die wesentlichen Grundzüge des neuen Versorgungsausgleichsrechts hinsichtlich der betrieblichen Altersversorgung und dabei insbesondere der Durchführungswege Direktzusage und Unterstützungskasse sowie über die sich daraus ergebenden Gestaltungsoptionen.

Überblick

1. Was ist auszugleichen?
2. Wann kann ein Versorgungsausgleich entfallen?
3. Wie ist zu teilen?
4. Wer ist der Versorgungsträger für den Ausgleichsberechtigten?
Interne und externe Teilung
5. Wer trägt die Kosten?
6. Welche (zusätzlichen) Angaben verlangt das Familiengericht?
7. Welche Daten sind zusätzlich vom Arbeitgeber zu pflegen?
8. Ab wann und für welche Fälle ist das neue Recht anzuwenden?
9. Gestaltungsoptionen und zu treffende Entscheidungen

Im Anhang finden Sie darüber hinaus einige ausführliche Beispiele zur Veranschaulichung der neuen Vorgehensweise und möglicher Alternativen.

1. Was ist auszugleichen?

Laut Gesetz sind die in der Ehezeit erworbenen Anteile von bestehenden Anwartschaften auf Versorgung und von laufenden Versorgungsleistungen zwischen den geschiedenen Ehegatten hälftig zu teilen (sog. Halbteilungsgrundsatz), sofern sie der Alters- und/oder Invaliditätsversorgung dienen; Anrechte auf Hinterbliebenenversorgung sind laut Gesetzesbegründung ebenfalls in den Ausgleich mit einzubeziehen.

Zu teilen sind nur solche Ansprüche, für die zum Ende der Ehezeit bereits die gesetzlichen Unverfallbarkeitsfristen gemäß § 1b BetrAVG erfüllt sind (§ 19 Abs. 2 Nr. 1 VersAusglG). Ist dies der Fall, hat eine Teilung auch zu erfolgen, wenn zum Ende der Ehezeit eine für das Anrecht maßgebliche Wartezeit oder ähnliche zeitliche Voraussetzung noch nicht abgelaufen ist.

Bestehen der Ehezeit zuzuordnende Versorgungsansprüche, die zum Ende der Ehezeit noch verfallbar sind (fehlende Ausgleichsreife, § 19¹), später aber zu Versorgungsleistungen an den Ausgleichspflichtigen führen, so kann der Ausgleichsberechtigte diesbezüglich den schuldrechtlichen Versorgungsausgleich beantragen, sobald der Ausgleichsverpflichtete diese Leistungen bezieht (§§ 20, 22). Dies gilt auch für den Wertzuwachs aufgrund nachehelicher Steigerungen der Bezugsgrößen, z.B. Anstieg des pensionsfähigen Gehalts (s. auch 3.2), sofern dieser nicht bereits systemimmanent erfolgt, etwa bei garantierten Dynamikregelungen.

2. Wann kann ein Versorgungsausgleich entfallen?

Wie bereits dargestellt, erfolgt ein Versorgungsausgleich nur für bereits zum Ehezeitende unverfallbare Versorgungsanrechte. Er kann trotz Vorliegen dieser Voraussetzung entfallen,

- wenn die Ehezeit weniger als 3 Jahre betragen hat; allerdings kann jeder der Ehegatten beantragen, dass dennoch ein Versorgungsausgleich durchgeführt wird;

¹ Wird kein Gesetz angegeben, beziehen sich die Quellenangaben auf das VersAusglG.

- wenn die Ehegatten den Ausgleich untereinander geregelt und vereinbart haben;
- wenn der Ausgleichswert des auszugleichenden Anrechts unter die Geringfügigkeitsgrenze fällt;
- wenn bei beiden Ehegatten Anrechte gleicher Art bestehen, deren Differenz der Ausgleichswerte gering ist (s.u.); die Feststellung der Gleichartigkeit liegt beim Familiengericht.

Ein Ausgleichswert oder eine Ausgleichswertdifferenz ist dabei als gering anzusehen, wenn der Rentenbetrag kleiner ist als 1 % der monatlichen Bezugsgröße gem. § 18 SGB IV (in 2009 EUR 25,20) bzw. der Kapitalwert kleiner als das 1,2-fache dieser Bezugsgröße (in 2009 also EUR 3.024) (§ 18 Abs. 4).

3. Wie ist zu teilen?

Grundsätzlich gilt das Halbteilungsprinzip: dem ausgleichsberechtigten Ehegatten steht als Ausgleichswert die Hälfte des Werts des Ehezeitanteils zu. Die Bestimmung dieses Ehezeitanteils ist nun nicht immer ganz einfach und hängt von der Beschaffenheit des Anrechts aufgrund der Versorgungsregelung ab.

3.1 Dauer der Ehezeit

Zunächst ist die Dauer der Ehezeit zu bestimmen. Diese wird monatsgenau ermittelt und beginnt am ersten Tag des Monats der Eheschließung. Sie endet am letzten Tag des Monats, der vor der Zustellung des Scheidungsantrags liegt (§ 3 Abs. 1).

Beispiel:

Eheschließung am 30.06.1995

Zustellung des Scheidungsantrags am 30.07.2008

Ehezeit vom 01.06.1995 bis 30.06.2008, also 13 Jahre und 1 Monat bzw. 157 Monate.

3.2 Ehezeitanteil: unmittelbare oder zeitratierliche Berechnung

Der Ehezeitanteil ist in der für das Versorgungssystem vorrangig vorgesehenen Leistungsform, in der betrieblichen Altersversorgung also gewöhnlich als Rente oder als Kapital anzugeben. Handelt es sich um eine Zusage auf Kapitalleistung, ist darauf zu achten, dass nicht die Kapitalleistung selbst, sondern ihr Kapitalwert zum Ehezeitende als Übertragungswert gem. § 4 Abs. 5 BetrAVG zu ermitteln ist. Dies ergibt sich unmittelbar aus der Spezialregelung in § 45 für Anrechte nach dem Betriebsrentengesetz. In diesen Fällen kann dann auch grundsätzlich auf die Ermittlung des „korrespondierenden Kapitalwerts“ (s. 3.4) verzichtet werden, da dieser nach denselben Grundsätzen zu berechnen wäre. Dennoch kann es u.E. sinnvoll sein und der besseren Verständlichkeit dienen, wenn bei der Ermittlung des Ehezeitanteils zunächst auf die zugesagte Kapitalleistung abgestellt wird. Entsprechende Berechnungsbeispiele sind im Anhang zu diesem Überblick ausführlich dargestellt.

Zu teilen sind alle Anrechte, die in der Ehezeit erworben wurden. Aber wie ist der Wert des Ehezeitanteils zu berechnen? Je nach Art und Struktur der Versorgungseinrichtung bzw. des Versorgungsplans kann diese Frage sehr unterschiedlich zu beantworten sein. Das Gesetz versucht der Unterschiedlichkeit von Versorgungssystemen dadurch gerecht zu werden, dass es folgende Frage an den Anfang stellt: Richtet sich der Wert des Anrechts nach einer Bezugsgröße, die unmittelbar bestimmten Zeitabschnitten zugeordnet werden kann?

Ist dies der Fall, so soll das zu teilende Anrecht ebenfalls unmittelbar bewertet werden (§ 39). Andernfalls ist eine „zeitratierliche“ Berechnung durchzuführen (§ 40).

Eine unmittelbare Zuordenbarkeit liegt insbesondere dann vor, wenn das Anrecht durch Folgendes bestimmt wird:

- die Summe von Entgeltpunkten, Versorgungspunkten o.ä.,
- die Höhe eines Deckungskapitals,
- die Summe von Rentenbausteinen,
- die Summe der eingezahlten Beiträge oder
- die Dauer der Zugehörigkeit zum Versorgungssystem.

Diese Aufzählung in § 39 ist beispielhaft und nicht vollständig. Eine unmittelbare Zuordenbarkeit liegt insbesondere dann nicht vor, wenn die Höhe der Versorgung vom Entgelt bei Eintritt des Versorgungsfalls abhängt (§ 40 Abs. 4).

Gerade im Bereich der betrieblichen (aber auch der berufsständischen) Altersversorgung können Anrechte sowohl unmittelbar als auch zeiträtierlich zu bewertende Elemente aufweisen. Dies kann zum Beispiel bei Systemen mit Besitzständen, Start- oder Initialbausteinen der Fall sein. Gemäß Gesetzesbegründung zu § 39 ist in solchen Fällen nur der Teil zeiträtierlich zu bewerten, der nicht unmittelbar bewertet werden kann (vgl. BT-Drucksache 16/10144, S. 78).

Sind in einem dienstzeitabhängigen Plan nicht alle Jahre anrechenbar oder ist die Zahl der anrechnungsfähigen Dienstjahre begrenzt, so ist eine (sach)gerechte unmittelbare Zuordnung ggf. gar nicht möglich.

Für die betriebliche Altersversorgung ist gemäß § 45 VersAusglG maßgeblich, wie im Falle des (fiktiven) vorzeitigen Ausscheidens zum Ende der Ehezeit die Höhe des unverfallbaren Anspruchs gemäß § 2 BetrAVG zu berechnen wäre. Soll der Kapitalwert bestimmt werden, ist der Übertragungswert gemäß § 4 Abs. 5 BetrAVG maßgeblich. Hierbei ist anzunehmen, dass die Betriebszugehörigkeit spätestens zum Ende der Ehezeit beendet ist.

Insbesondere gilt somit der Grundsatz der Festschreibung der Bemessungsgrundlagen, wie er sich aus § 2 Abs. 5 BetrAVG ergibt, mit der Folge, dass Veränderungen nach dem Berechnungszeitpunkt zunächst außer Betracht bleiben (sog. Veränderungssperre). Nach dem Ende der Ehezeit entstehende Zuwächse des Ehezeitanteils sind somit zum Scheidungszeitpunkt noch verfallbar, ihnen fehlt die Ausgleichsreife (§ 19). Sobald der Ausgleichsverpflichtete die Versorgungsleistungen bezieht, kann der Berechtigte daher gem. § 5 Abs. 4 i.V.m. § 20 bzw. § 22 von diesem den schuldrechtlichen Ausgleich des noch nicht ausgeglichenen Anteils verlangen. Dies geht auch aus der Begründung zu der Beschlussempfehlung des Rechtsausschusses zu § 5 Abs. 4 hervor, wonach „in Verfahren über Ausgleichsansprüche nach der Scheidung diejenigen nahezeitlichen Wertveränderungen zu berücksichtigen sind, die den bei Ehezeitende bestehenden Wert des Anrechts aktualisieren, also insbesondere die planmäßigen Anpassungen von Anwartschaften und laufenden Versorgungsen“ (a.a.O., S. 103).

3.3 Ausgleichswert

Das Gesetz definiert den Ausgleichswert als die Hälfte des Werts des Ehezeitanteils. Er ist ebenso wie dieser als Rente oder Kapital anzugeben. Der Arbeitgeber/Versorgungsträger hat dem Familiengericht einen Vorschlag zur Berechnung des Ausgleichswerts zu unterbreiten. Sieht dieser Vorschlag einen Ausgleichswert in Form einer Rente vor, so ist zusätzlich der „korrespondierende Kapitalwert“ gemäß § 47 anzugeben (s. 3.4). Wie bereits unter 3.2 ausgeführt, folgt hieraus für Kapitalzusagen unmittelbar, dass nicht (nur) der auf die Ehezeit entfallende Anteil des zugesagten Kapitalbetrags, sondern (auch) dessen Übertragungswert gemäß § 4 Abs. 5 BetrAVG als Ausgleichswert anzugeben ist.

3.4 Korrespondierender Kapitalwert

Mithilfe des korrespondierenden Kapitalwerts (§ 47) soll das Familiengericht in die Lage versetzt werden unterschiedliche Versorgungsansprüche miteinander, aber auch mit anderen zu teilenden Vermögenswerten zu vergleichen, indem ihr aktueller Wert als Kapitalbetrag angegeben wird. Der korrespondierende Kapitalwert entspricht dem Betrag, der zum Ehezeitende aufzubringen wäre, um beim Versorgungsträger des Ausgleichsverpflichteten für diesen ein Anrecht in Höhe des Ausgleichswerts zu begründen. Es ist also der Kapitalwert der beim Ausgleichsverpflichteten verbleibenden Hälfte des Ehezeitanteils. Für die betriebliche Altersversorgung gilt der Übertragungswert gemäß § 4 Abs. 5 BetrAVG als korrespondierender Kapitalwert.

3.5 Teilung von laufenden Renten

Für die Teilung laufender Versorgungsleistungen gelten im Prinzip dieselben Grundsätze wie für die Teilung von Anwartschaften. Ist eine unmittelbare Zuordnung der auf die Ehezeit entfallenden Versorgungsanteile möglich, so ist der Ehezeitanteil nach der unmittelbaren Methode zu berechnen. Andernfalls ist eine zeiträtterliche Berechnung erforderlich, wobei auf die tatsächlichen Zeitdauern und Versorgungshöhen, längstens bis zum Ende der Betriebszugehörigkeit, abzustellen ist.

4. Wer ist der Versorgungsträger für den Ausgleichsberechtigten? Interne und Externe Teilung

Das Gesetz favorisiert ausdrücklich die „interne“ Teilung, d.h. die Teilung des Anrechts beim jeweiligen Versorgungsträger. Ziel ist die gleichwertige Teilhabe der Ehegatten an den in der Ehezeit erworbenen Versorgungsansprüchen. Die „externe“ Teilung, d.h. die Übertragung des Ausgleichswerts des Anrechts des Ausgleichsberechtigten auf einen anderen Versorgungsträger, ist nur in bestimmten Ausnahmefällen zulässig.

4.1 Interne Teilung

Im Fall einer internen Teilung hat der Arbeitgeber/Versorgungsträger für die ausgleichsberechtigte Person ein eigenständiges Anrecht in Höhe des Ausgleichswerts zu Lasten der Versorgung der ausgleichsverpflichteten Person einzurichten. Der Ausgleichswert repräsentiert zunächst einen Teil des Anrechts des Verpflichteten mit derselben Risiko- und Leistungsstruktur. Der Arbeitgeber hat nun möglicherweise kein Interesse, dem in der Regel betriebsfremden Ehegatten eine Anwartschaft auf Invaliditätsleistung und/oder sogar auf Hinterbliebenenleistung für den Fall von dessen Wiederheirat zu gewähren, von der dann der neue, ggf. völlig betriebsfremde Ehegatte sowie mögliche aus dieser neuen Ehe hervorgegangene Kinder profitieren könnten. Der Gesetzgeber hat dies erkannt und räumt daher dem Arbeitgeber das Recht ein, das neu einzurichtende Anrecht z.B. auf eine reine Altersversorgung zu beschränken. Allerdings hat er dann einen entsprechenden Ausgleich bei der Höhe der Altersversorgung für den Wegfall der Risikoleistungen zu schaffen.

Für das Anrecht des ausgleichsberechtigten Ehegatten gilt das Betriebsrentengesetz, der Ausgleichsberechtigte ist einem mit gesetzlich unverfallbarem Anspruch ausgeschiedenen Anwärter gleichgestellt (§ 12). Insbesondere hat er auch das Recht der vorgezogenen Inanspruchnahme zusammen mit einer Altersrente als Vollrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung (§ 6 BetrAVG) sowie Anspruch auf Anpassung laufender Versorgungsbezüge (§ 16 BetrAVG). Die Anwartschaft ist insolvenzgeschützt, der Arbeitgeber/ Versorgungsträger hat Beiträge zur Insolvenzversicherung zu zahlen (§§ 7 und 10 BetrAVG).

4.2 Externe Teilung

Bei einer externen Teilung hat der Arbeitgeber/Versorgungsträger den Ausgleichswert als Kapitalbetrag (d.h. den Übertragungswert gemäß § 4 Abs. 5 BetrAVG) an den vom Ausgleichsberechtigten bestimmten Versorgungsträger (Zielversorgung) zu zahlen; damit endet seine Verpflichtung dem Berechtigten gegenüber. In der Regel wird sich das Leistungsrecht, das sich für den Berechtigten nach der externen Teilung ergibt, aufgrund der unterschiedlichen Rechnungsgrundlagen von Versorgungsträger und Zielversorgung deutlich von demjenigen unterscheiden, welches sich bei einer internen Teilung ergeben hätte.

Als Zielversorgung kommen allerdings nur solche Versorgungsträger in Frage, die eine dem Ausgleichswert angemessene Versorgung gewährleisten. Dies ist zum Beispiel grundsätzlich der Fall, wenn ein nach § 5 AltZertG zertifizierter Vertrag gewählt wird.

Wählt der Berechtigte keine Zielversorgung, so ist bislang die externe Teilung durch Begründung eines Anrechts in der gesetzlichen Rentenversicherung vorgesehen. Im Verlauf des Gesetzgebungsverfahrens wurde diese Escape-Lösung kritisiert, da die Einzahlung eines Kapitalwerts in ein umlagefinanziertes System als nicht systemgerecht anzusehen ist; ebenso ergäben sich Brüche in der Leistungsbesteuerung. Der Rechtsausschuss hat die Bundesregierung daher aufgefordert, stattdessen einen Auffang-Versorgungsträger (Versorgungsausgleichskasse) einzurichten, der nach dem Kapitaldeckungsverfahren arbeitet. Nach derzeitigem Stand ist damit zu rechnen, dass ein solcher Träger bereits zum 01.09.2009 zur Verfügung stehen wird. Die rechtlichen Voraussetzungen sollen im Rahmen des „Dritten Gesetzes zur Änderung des Vierten Buches Sozialgesetzbuch und anderer Gesetze“ geschaffen werden. Der Gesamtverband der deutschen Versicherungswirtschaft (GDV) hat angeboten, die Versorgungsausgleichskasse ähnlich wie auch schon den Pensionsversicherungsverein auf der Grundlage von Konsortialvertragskonstruktionen zur Verfügung zu stellen.

4.2.1 Externe Teilung mit Zustimmung des Ausgleichsberechtigten

Das Gesetz räumt den Beteiligten erhebliche Gestaltungsspielräume ein. So können sich Ausgleichsberechtigter und Versorgungsträger des Ausgleichspflichtigen unabhängig von der Höhe des Ausgleichswerts auf eine externe Teilung einigen. Einseitig verlangen kann die externe Teilung aber weder der Berechtigte noch der Versorgungsträger, es sei denn, der Ausgleichswert liegt unterhalb der im Folgenden dargestellten Schwellenwerte.

4.2.2 Einseitiges Wahlrecht des Arbeitgebers/Versorgungsträgers

Generell - d.h. unabhängig vom Durchführungsweg - gilt, dass der Arbeitgeber/Versorgungsträger einseitig die externe Teilung verlangen kann, wenn der Ausgleichswert als Rentenbetrag höchstens 2 % der Bezugsgröße gem. § 18 Abs. 1 SGB IV (monatlich derzeit also 2 % von EUR 2.520 = EUR 50,40) bzw. als Kapitalbetrag höchstens das 2,4-fache dieser Bezugsgröße (derzeit EUR 6.048) erreicht (§ 14 Abs. 2).

Wird die betriebliche Altersversorgung hingegen als Direktzusage oder über eine Unterstützungskasse durchgeführt, so ist sogar eine externe Teilung auf einseitiges Verlangen des Arbeitgebers möglich, wenn der Ausgleichswert als Kapitalwert die Höhe der Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung (derzeit EUR 64.800) nicht übersteigt (§ 17).

4.3 Anrecht des Ausgleichsverpflichteten

Unabhängig davon, ob die Teilung intern oder extern erfolgt, ist das Anrecht des Verpflichteten um den (ggf. um die anteiligen Teilungskosten erhöhten (s. 5.)) Ausgleichswert zu vermindern. Der Arbeitgeber/Versorgungsträger muss sicherstellen, dass er in geeigneter Weise die hierfür erforderlichen Informationen zusätzlich speichert, damit er im Leistungsfall die

dem Verpflichteten zustehende Leistung zutreffend ermitteln kann. Diese Informationen sind gegebenenfalls auch dem versicherungsmathematischen Gutachter zur Verfügung zu stellen, damit er diese bei der Ermittlung der Pensionsrückstellungen angemessen berücksichtigen kann.

5. Wer trägt die Kosten?

Das Gesetz sieht vor, dass bei der internen Teilung die entstehenden Kosten jeweils hälftig mit den Anrechten der Ehegatten verrechnet werden dürfen, soweit sie angemessen sind. Bei der externen Teilung ist eine Kostenbeteiligung der geschiedenen Ehegatten nicht vorgesehen und damit unzulässig (§ 13).

Wie aus der Gesetzesbegründung hervorgeht, ist aber auch bei der internen Teilung zu unterscheiden zwischen den Kosten der laufenden Administration des zusätzlichen und des verminderten Anrechts und den Kosten, die bei der Ermittlung des Ausgleichswerts und der Ausarbeitung des Teilungsvorschlags entstehen. Letztere sollen nach dem Willen des Gesetzgebers nicht zu Lasten der Ehegatten gehen, so dass der Arbeitgeber/Versorgungsträger diese aus eigenen Mitteln wird bestreiten müssen!

Aber auch für die laufenden Kosten ist ein pauschaler Ansatz nicht immer zulässig. In der Begründung der Beschlussempfehlung des Rechtsausschusses an den Deutschen Bundestag (Drucksache 16/11903) heißt es auf Seite 103: „Der Rechtsausschuss geht davon aus, dass die Gerichte bei der Anerkennung angemessener Teilungskosten ... sich nicht in jedem Fall schematisch an einem bestimmten Prozentsatz des auszugleichenden Werts orientieren, sondern bei einem hohen Wert keinen Abzug zulassen, der das Anrecht empfindlich schmälern würde und außer Verhältnis zu dem Aufwand der Versorgungsträger stünde“. Der Arbeitgeber/Versorgungsträger muss sich also darauf einrichten, dass er im Einzelfall darlegen muss, welche Kosten ihm durch die interne Teilung zusätzlich entstehen. Der durch diese Nachweisführung entstehende Aufwand selbst zählt aber wohl wieder nicht zu den Teilungskosten.

Im Ergebnis wird der Arbeitgeber/Versorgungsträger auf einem wesentlichen Teil der Teilungskosten sitzen bleiben.

6. Welche (zusätzlichen) Angaben verlangt das Familiengericht?

Gemäß § 5 VersAusglG obliegt es dem Arbeitgeber/Versorgungsträger, dem Familiengericht neben den vollständigen Versorgungsregelungen und den erforderlichen Angaben zum Beschäftigungsverhältnis die Berechnung des Ehezeitanteils vorzulegen und einen Vorschlag für die Bestimmung des Ausgleichswerts zu unterbreiten. Ist dieser nicht als Kapitalbetrag angegeben, so ist zusätzlich der korrespondierende Kapitalwert (§ 47) dieses Ausgleichswerts anzugeben.

Wählt der Arbeitgeber/Versorgungsträger die interne Teilung und will er Teilungskosten in Ansatz bringen, so muss er die Angemessenheit dieses Kostenansatzes nachweisen.

7. Welche Daten sind zusätzlich vom Arbeitgeber zu pflegen?

Gleichgültig, ob der Arbeitgeber/Versorgungsträger die ggf. vorhandene Möglichkeit der externen Teilung nutzt oder den Versorgungsausgleich intern durchführt, es werden zusätzliche Informationen in der Personalakte abgelegt und auch in der EDV gespeichert und bereit gehalten werden müssen. Einige davon sind im Folgenden aufgeführt.

7.1 Ausgleichsberechtigter

Wird eine interne Teilung durchgeführt, so ist ein eigener Personenstammdatensatz für den Ausgleichsberechtigten anzulegen, der unter anderem Name, Anschrift, Geburtsdatum und Geschlecht des Ausgleichsberechtigten sowie ggf. eine Verknüpfung zum Datensatz des Verpflichteten enthält (Status = unverfallbar Ausgeschiedener). Weiter sind der Ausgleichswert (abzüglich Kosten) sowie die gegebenenfalls um einen Ausgleichszuschlag erhöhte Altersleistung festzuhalten. Wird die Risikostruktur des Versorgungsplans beibehalten, so können je nach Ausgestaltung weitere Informationen (Eintrittsdatum des Verpflichteten, Ehezeitbeginn und -ende u.ä.) erforderlich sein.

7.2 Ausgleichsverpflichteter

Wie bereits oben erwähnt, ist auch beim Ausgleichsverpflichteten der Datensatz zu erweitern. Dies gilt auch für den Fall der externen Teilung. Erforderlich ist ebenfalls der Ausgleichswert, das Ende der Ehezeit sowie ggf. eine Verknüpfung zum Datensatz des Berechtigten.

Die Erweiterung des Datensaufbaus sollte unbedingt mit dem Versicherungsmathematiker abgestimmt werden, um Probleme bei der Rückstellungsberechnung zu vermeiden.

8. Ab wann und für welche Fälle ist das neue Recht anzuwenden?

In vor dem 01.09.2009 eingeleiteten Versorgungsausgleichverfahren ist das alte Recht weiter anzuwenden, für danach eingeleitete Verfahren das neue Recht.

Das neue Recht ist auch anzuwenden in Verfahren,

- die zum 01.09.2009 abgetrennt oder ausgesetzt sind oder deren Ruhen angeordnet ist oder
- die nach dem 01.09.2009 abgetrennt oder ausgesetzt werden oder deren Ruhen angeordnet wird.

Schließlich wird in Verfahren, in denen am 31.08.2010 (also ein Jahr nach Inkrafttreten des neuen Rechts) im ersten Rechtszug noch keine Endentscheidung erlassen wurde, ab dem 01.09.2010 nur noch das neue Recht anzuwenden sein.

9. Gestaltungsoptionen und zu treffende Entscheidungen

Generell gilt: es ist besser, schon vor Auftreten des ersten nach neuem Recht zu behandelnden Versorgungsausgleichsfalls Festlegungen zu den bevorzugt anzuwendenden Verfahren zu treffen, um zu vermeiden, dass aus einer Reihe von Einzelfallentscheidungen ungewollt eine betriebliche Übung entsteht bzw. um einer möglichen Gleichbehandlungsproblematik zu begegnen.

Indem der Arbeitgeber/Versorgungsträger in den Versorgungsausgleich einbezogen wird, steht ihm aber eine Reihe von Gestaltungsmöglichkeiten offen, die er einseitig ohne Abstimmung mit den geschiedenen Ehegatten nutzen kann. Im Wesentlichen sind dies

- die Wahl des Verfahrens zur Bestimmung des Ausgleichswerts (hälftige Teilung der Rente oder des Kapitalbetrags, hälftige Teilung des Kapitalwerts, unmittelbare oder zeitratierliche Berechnung (s. Beispiele im Anhang)),
- die Entscheidung, ob bei Vorliegen der entsprechenden Voraussetzung die Möglichkeit der externen Teilung genutzt werden soll,

- ggf. noch die Entscheidung, ob dem Berechtigten die Übertragung weiterer Anrechte auf den Versorgungsträger ermöglicht werden soll.

Für den Fall der internen Teilung ist weiter festzulegen, ob

- die Struktur des auszugleichenden Anrechts beim Ausgleichsberechtigten beibehalten oder etwa eine reine Altersleistung zugesagt werden soll (mit einem entsprechenden Zuschlag),
- Teilungskosten in Anrechnung gebracht werden sollen, und wenn ja, in welcher Höhe und in welcher Weise diese ermittelt werden sollen.

Von der gelegentlich in der Literatur erwähnten Option, das Anrecht des Ausgleichsverpflichteten nicht gleichmäßig für alle Leistungsarten zu reduzieren, sondern zunächst einzelne Risikoleistungen (insbesondere die Hinterbliebenenleistung) herauszusondern, um die Altersleistung möglichst zu verschonen, möchten wir allerdings abraten. Zum einen ist sie im Gesetz nicht vorgesehen (allerdings auch nicht ausdrücklich untersagt), zum anderen würde eine solche Praxis mglw. Gleichbehandlungsprobleme sowohl gegenüber unverheirateten Kollegen, die ebenfalls gern auf die Hinterbliebenenleistung zugunsten einer höheren Altersleistung verzichten würden, als auch gegenüber aus einer Wiederverheiratung des Verpflichteten stammenden Hinterbliebenen aufwerfen. Hinzu käme administrativer Zusatzaufwand durch die Verwaltung von Anwartschaften auf „Rest-Risikoleistungen“.

Auch wenn die zu treffenden Entscheidungen jedenfalls solange nicht mitbestimmungspflichtig sind, wie sie nur gesetzliche Vorschriften umsetzen, so ist zumindest in Erwägung zu ziehen, ob man den Betriebsrat nicht dennoch besser hinzuziehen sollte, um diesen in die Lage zu versetzen, das neue Versorgungsausgleichsrecht und seine Umsetzung im Unternehmen zu verstehen und an die Mitarbeiter weitervermitteln zu können.

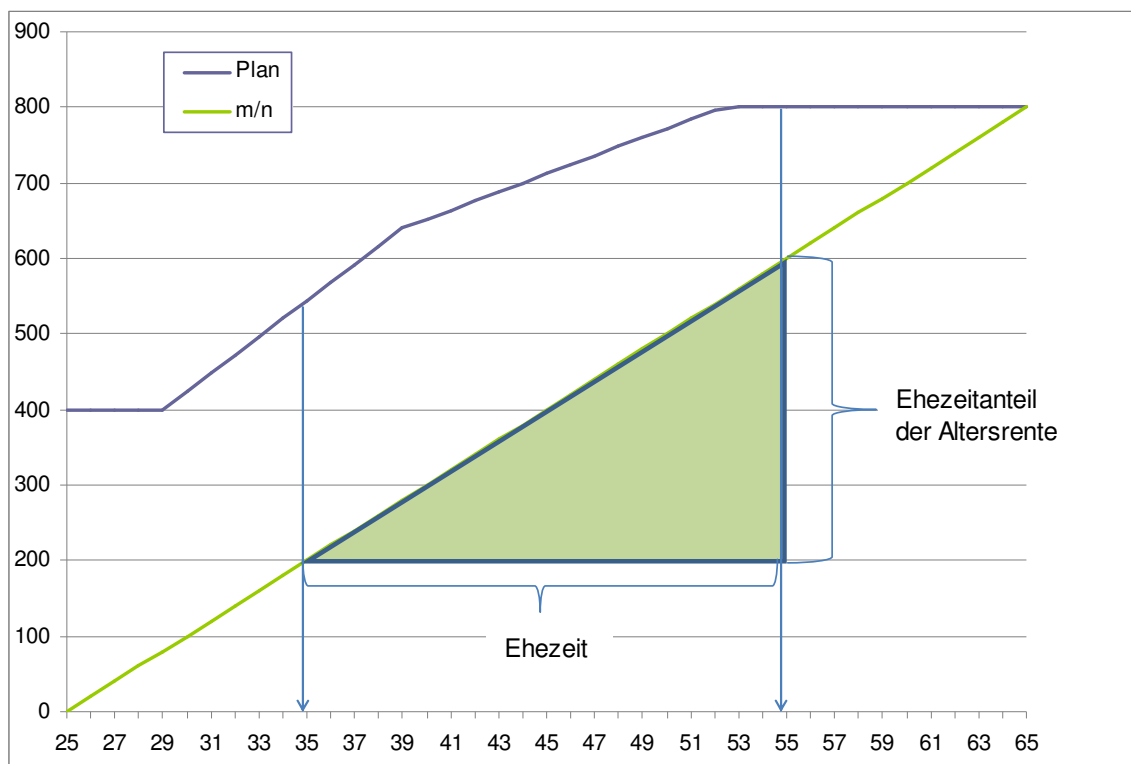
Aus dem Vorangegangenen wird deutlich, dass das neue Versorgungsausgleichsrecht eine nicht zu unterschätzende Herausforderung für alle Unternehmen sein wird, die eine betriebliche Altersversorgung anbieten. Weiter wird erkennbar, dass es keine Universallösungen gibt, sondern dass jedes Unternehmen nach dessen individueller Situation entscheiden muss, wie es künftig mit Versorgungsausgleichsfällen umgehen will. Ziel sollte sein, bereits am 01.09.2009 alle hierfür relevanten unternehmensindividuellen Entscheidungen getroffen zu haben, um auf das neue Versorgungsausgleichsrecht von Beginn an gut vorbereitet zu sein. Gern bieten wir Ihnen hierzu unsere Unterstützung an. Wenden Sie sich einfach an Ihren gewohnten Ansprechpartner bei uns.

ANHANG

Alle versicherungsmathematischen Berechnungen in den nachfolgenden Beispielen wurden unter Verwendung der RICHTTAFELN 2005 G von Klaus Heubeck sowie eines Rechnungszinses von 4,50 % durchgeführt.

A.1 Beispiel einer zeiträtierlichen Teilung

Der Plan sei dienstzeitabhängig gestaltet: in den ersten 5 Jahren besteht Anspruch auf eine Alters- und Invalidenrente in Höhe von 10 % des versorgungsfähigen Einkommens; dieser steigt für jedes weitere volle Dienstjahr bis zum 15. Dienstjahr um 0,6 %, danach für jedes weitere Dienstjahr um 0,3 % bis auf maximal 20 %. Zusätzlich besteht Anspruch auf eine Witwenrente in Höhe von 60 % der jeweils erworbenen Rente. Eine unmittelbare Zuordnung der Versorgungsansprüche zur Ehezeit ist bei dieser Gestaltung also nicht möglich.



Daten

Ausgleichsverpflichtete: Frau,	geb. am 01.04.1955
Ausgleichsberechtigter: Mann,	geb. am 01.04.1952
Eintritt ins Unternehmen	am 01.01.1980
Beginn der Ehezeit	am 01.01.1990
Ende der Ehezeit	am 31.12.2009

Versorgungsfähiges Einkommen am Ende der Ehezeit: EUR 4.000 monatlich

Gemäß Planformel beträgt der erreichte Anspruch auf Altersrente zu Beginn der Ehezeit 13 % (EUR 520 mtl.), zum Ende der Ehezeit ist der Höchstanspruch von 20 % (EUR 800 mtl.), so dass auf die Ehezeit EUR 280 mtl. entfallen. Tatsächlich erdiene gemäß § 2 BetrAVG sind in der Ehezeit aber EUR 397,52 mtl., die sich wie folgt errechnen:

Auf die Ehezeit entfallende Betriebszugehörigkeit	= 240 Monate
mögliche Betriebszugehörigkeit bis Alter 65 (31.03.2020)	= 483 Monate
Ehezeitanteil in % = 49,69 %	
Erreichbarer Altersrentenanspruch im Alter 65	= EUR 800,00 mtl.
Ehezeitanteil = 49,69 % · EUR 800 mtl.	= EUR 397,52 mtl.

Versicherungsmathematische Größen

Barwert der Anwartschaft der Ausgleichsverpflichteten je 1 EUR Jahresrente	= 9,4894
Barwert der Anwartschaft des Ausgleichsberechtigten (gleiche Struktur)	= 10,7284
Barwert der Anwartschaft des Ausgleichsberechtigten (nur Altersrente!)	= 8,3590

Teilungsvorschlag 1 (Halbteilung des Rentenbetrags):

Der Ausgleichswert wird bestimmt, indem die auf die Ehezeit entfallende Rentenanwartschaft durch zwei geteilt wird.

$$\text{Ausgleichswert} = \text{EUR } 397,52 \text{ mtl.} : 2 = \text{EUR } 198,76 \text{ mtl.}$$

Bei einem (pauschalen) Kostensatz von 2 % ergibt sich:

Ausgleichsverpflichtete:

$$\begin{aligned} \text{Bei der Ausgleichsverpflichteten zu kürzendes Anrecht} \\ = 1,02 \cdot \text{EUR } 198,76 \text{ mtl.} \end{aligned} = \text{EUR } 202,74 \text{ mtl.}$$

Ausgleichsberechtigter:

$$\begin{aligned} \text{Für den Ausgleichsberechtigten zu übertragendes Anrecht bei gleicher Leistungsstruktur} \\ = 0,98 \cdot \text{EUR } 198,76 \text{ mtl.} \end{aligned} = \text{EUR } 194,78 \text{ mtl.}$$

$$\begin{aligned} \text{Soll das Anrecht des Berechtigten auf die Altersleistung beschränkt werden, so ergibt sich} \\ \text{EUR } 194,78 \text{ mtl.} \cdot 10,7284 : 8,3590 \end{aligned} = \text{EUR } 249,99 \text{ mtl.}$$

$$\text{Korrespondierender Kapitalwert ist} \quad \text{EUR } 22.633$$

Teilungsvorschlag 2 (Halbteilung des Barwerts des Ehezeitanteils):

Der Barwert des Ehezeitanteils wird halbiert. Aus den Teilen wird für jeden Beteiligten unter Berücksichtigung von Geschlecht, Alter und Lebenserwartung ein eigenes Anrecht ermittelt.

$$\text{Barwert des Ehezeitanteils} = \text{EUR } 397,52 \text{ mtl.} \cdot 12 \cdot 9,4894 = \text{EUR } 45.267$$

$$\text{Ausgleichswert} = \text{EUR } 45.267 : 2 = \text{EUR } 22.633$$

Bei einem (pauschalen) Kostensatz von 2 % ergibt sich:

Ausgleichsverpflichtete:

Bei der Ausgleichsverpflichteten zu kürzendes Anrecht
 $= 1,02 \cdot \text{EUR } 22.634 : 12 : 9,4894$ = **EUR 202,74 mtl.**

Ausgleichsberechtigter:

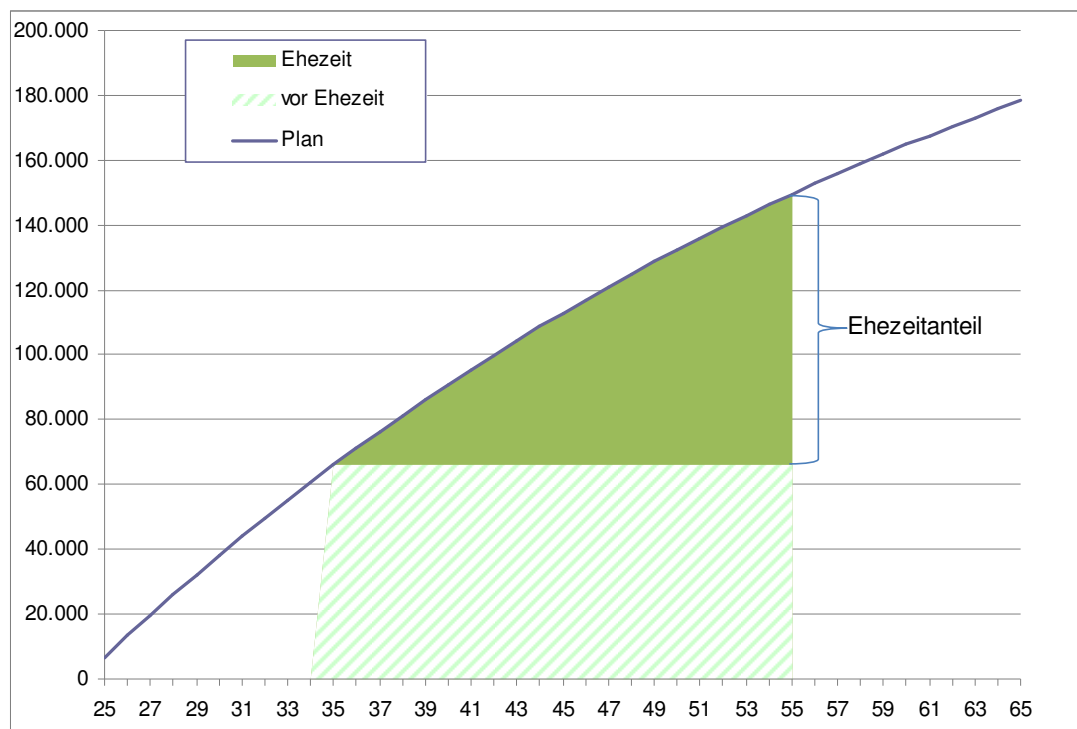
Für den Ausgleichsberechtigten zu übertragendes Anrecht
 $= 0,98 \cdot \text{EUR } 22.634 : 12 : 10,7284$ = **EUR 172,29 mtl.**

Soll das Anrecht des Berechtigten auf die Altersleistung beschränkt werden, so ergibt sich
 $\text{EUR } 172,29 \text{ mtl.} \cdot 10,7284 : 8,3590$ = **EUR 221,13 mtl.**

Korrespondierender Kapitalwert ist wiederum **EUR 22.633**

A.2 Beispiel einer unmittelbaren Teilung

Der Plan sehe vor, dass der Arbeitgeber für jedes Jahr der Betriebszugehörigkeit einen (fiktiven) Beitrag in Höhe von 2 % der versorgungsfähigen Jahresbezüge aufwendet, die in eine Zusage auf Kapitalzahlung im Falle des Erreichens der Altersgrenze 65 und bei vorzeitiger Invalidität oder Tod umgerechnet wird (Bausteinzusage, kalkulatorischer Zins 5,0 %, Unisex-tabelle).



Daten

Ausgleichsverpflichteter: Mann,	geb. am 01.04.1955
Ausgleichsberechtigte: Frau,	geb. am 01.04.1958
Eintritt ins Unternehmen:	am 01.01.1980
Beginn der Ehezeit:	am 01.01.1990
Ende der Ehezeit:	am 31.12.2009

Versorgungsfähige Jahresbezüge	
am Beginn der Ehezeit:	EUR 61.500
am Ende der Ehezeit:	EUR 100.800

Der Ehezeit können ohne weiteres die in dieser Zeit aufgebrauchten Beiträge und die daraus resultierenden Bausteine zugeordnet werden:

Bausteinsumme zu Beginn der Ehezeit = EUR 60.813
Bausteinsumme zum Ende der Ehezeit = EUR 149.515

Ehezeitanteil

Bausteinsumme während der Ehezeit = EUR 88.702
Summe der auf die Ehezeit entfallenden Beiträge = EUR 33.448

Versicherungsmathematische Größen

Barwert der Anwartschaft des Ausgleichsverpflichteten je 1 EUR Kapital = 0,6760
Barwert der Anwartschaft der Ausgleichsberechtigten (gleiche Struktur) = 0,5876
Barwert der Anwartschaft der Ausgleichsberechtigten (nur Alterskapital!) = 0,5377

Teilungsvorschlag 1 (Halbteilung der Zusagebeträge):

Der Ausgleichswert wird als Hälfte der Bausteinsumme aus der Ehezeit bestimmt:

Ausgleichswert = EUR 88.702 : 2 = **EUR 44.351**

Bei einem (pauschalen) Kostensatz von 2 % ergibt sich:

Ausgleichsverpflichteter:

Beim Ausgleichsverpflichteten zu kürzendes Anrecht
= 1,02 · EUR 44.351 = **EUR 45.238**

Ausgleichsberechtigte:

Für die Ausgleichsberechtigte zu übertragendes Anrecht bei gleicher Leistungsstruktur
= 0,98 · EUR 44.351 = **EUR 43.464**

Soll das Anrecht der Berechtigten auf die Altersleistung beschränkt werden, so ergibt sich
EUR 43.464 · 0,5876 : 0,5377 = **EUR 47.498**

Korrespondierender Kapitalwert ist EUR 29.981

Bemerkung: Der korrespondierende Kapitalwert stimmt nicht mit dem Ausgleichswert überein! Letzterer ist auf das Endalter 65 bzw. für den vorzeitigen Leistungsfall gerechnet, der korrespondierende Kapitalwert ist der Barwert zum Ende der Ehezeit.

Teilungsvorschlag 2 (Halbteilung des Barwerts des Ehezeitanteils):

Der Barwert des Ehezeitanteils wird halbiert. Aus den Teilen wird für jeden Beteiligten unter Berücksichtigung von Geschlecht, Alter und Lebenserwartung ein eigenes Anrecht ermittelt.

Barwert des Ehezeitanteils = EUR 88.702 · 0,6760 = EUR 59.963

Ausgleichswert = EUR 59.963 : 2 = **EUR 29.981**

Bei einem (pauschalen) Kostensatz von 2 % ergibt sich:

Ausgleichsverpflichteter:

Beim Ausgleichsverpflichteten zu kürzendes Anrecht
= 1,02 · EUR 29.982 : 0,6760 = **EUR 45.238**
(wie im Teilungsvorschlag 1)

Ausgleichsberechtigte:

Für die Ausgleichsberechtigte zu übertragendes Anrecht bei gleicher Leistungsstruktur
 $= 0,98 \cdot \text{EUR } 29.982 : 0,5876$ = **EUR 50.003**

Soll das Anrecht der Berechtigten auf die Altersleistung beschränkt werden, so ergibt sich
 $\text{EUR } 50.003 \cdot 0,5876 : 0,5377$ = **EUR 54.643**

Korrespondierender Kapitalwert ist wiederum **EUR 29.981**

Teilungsvorschlag 3 (Halbteilung der Beiträge):

Die auf die Ehezeit entfallenden Beiträge werden halbiert. Der auf die Ausgleichsberechtigte entfallende Teil des Anrechts wird ermittelt, indem berechnet wird, welche Leistung sich ergeben hätte, wenn für diese die Beiträge in den jeweiligen Jahren eingezahlt worden wären, d.h. unter Verwendung der ihrem jeweiligen Alter entsprechenden Umrechnungsfaktoren.

Ausgleichswert = $\text{EUR } 33.448 : 2$ = **EUR 16.724**

Bei einem (pauschalen) Kostensatz von 2 % ergibt sich:

Ausgleichsverpflichteter:

Bei hälftiger Beitragszahlung ergibt sich beim Ausgleichsverpflichteten auch nur der halbe Kapitalbetrag; bei diesem zu kürzendes Anrecht also
 $= 1,02 \cdot \text{EUR } 88.702 : 2$ = **EUR 45.238**

Ausgleichsberechtigte:

Aufgrund des geringeren Alters der Ausgleichsberechtigten ergibt sich bei simulierter Einzahlung in das System eine entsprechende Bausteinsumme: **EUR 51.343**

Für die Ausgleichsberechtigte zu übertragendes Anrecht
 $= 0,98 \cdot \text{EUR } 51.343$ = **EUR 50.316**

Soll das Anrecht der Berechtigten auf die Altersleistung beschränkt werden, so ergibt sich
 $\text{EUR } 50.316 \cdot 0,5876 : 0,5377$ = **EUR 54.985**

Korrespondierender Kapitalwert ist wiederum **EUR 29.981**

Vergleich der Teilungsvorschläge

Anhand der beiden Beispiele wird deutlich, dass die Teilungsvorschläge zu signifikant unterschiedlichen Ergebnissen sowohl für den Arbeitgeber/Versorgungsträger als auch für den Ausgleichsberechtigten führen können. Aus versicherungsmathematischer Sicht ist das im jeweiligen Teilungsvorschlag 2 verwendete als das „gerechtere Verfahren gegenüber Teilungsvorschlag 1 anzusehen.

Rechnet der Arbeitgeber/Versorgungsträger damit, dass überwiegend Fälle auftreten werden, in denen sich ein Mitarbeiter von seinem jüngeren Ehegatten scheiden lässt, so bietet das Teilungsverfahren 1 deutliche Kostenvorteile. Eine kostenorientierte Entscheidung des Arbeitgebers/Versorgungsträgers von Fall zu Fall wird vermutlich von den Familiengerichten nicht akzeptiert werden.

Teilungsvorschlag 3 zu Beispiel A.2 ist zwar ebenso gerecht wie der Teilungsvorschlag 2, vermutlich aber wesentlich aufwändiger als die beiden anderen vorgestellten Verfahren.

B. Beispiele zur externen Teilung (Fortführung der Beispiele A.1 und A.2)

Im Fall der externen Teilung darf der Arbeitgeber/Versorgungsträger keine Teilungskosten geltend machen. Daher beträgt der auf den externen Versorgungsträger zu übertragende Kapitalwert des Ausgleichswerts gemäß § 4 Abs. 5 BetrAVG

im Beispiel A.1

- Teilungsvorschlag 1 EUR 25.588
- Teilungsvorschlag 2 EUR 22.633

im Beispiel A.2

- Teilungsvorschlag 1 EUR 26.060
- Teilungsvorschlag 2 EUR 29.981
- Teilungsvorschlag 3 EUR 30.169

Das beim Ausgleichsverpflichteten zu kürzende Anrecht ist – im Gegensatz zur internen Teilung - ebenfalls ohne Berücksichtigung von Teilungskosten zu ermitteln.

In allen dargestellten Beispielfällen liegt der Kapitalwert deutlich unter der BBG, so dass sich der Arbeitgeber jeweils einseitig für eine externe Teilung entscheiden kann.