

VERSORUNGS AUSGLEICH

Mehr Pflichten für Arbeitgeber

Arbeitgeber sind verpflichtet, sich in Versorgungsausgleichsverfahren bei Ehescheidungen einzubringen. Bei Betriebsrenten spüren das Firmen vor allem organisatorisch und finanziell.

→ Das am 1. September 2009 in Kraft getretene neue Versorgungsausgleichsrecht schafft neue Anforderungen für Arbeitgeber, eröffnet aber auch Gestaltungsspielräume, die der Arbeitgeber nutzen sollte.

Für Arbeitgeber, die ihre Versorgungszusage über eine Direktzusage, das heißt über eine Zusage auf Leistungen der betrieblichen Altersversorgung, selbst finanzieren, sind die Änderungen im Versorgungsausgleichsrecht von erheblicher Bedeutung. Bislang glich die gesetzliche Rentenversicherung bei Ehescheidungen das Anrecht auf Betriebsrente im Wesentlichen aus. In dem Zusammenhang kam es bei der erforderlichen Umrechnung der Betriebsrente allerdings häufig zu Fehlern. In vielen Fällen schloss man

den Ausgleich erst mit Eintritt des Versorgungsfalls ab. Für den Arbeitgeber änderte sich bei Ehescheidung seines Mitarbeiters jedoch wenig. Er führte die Betriebsrente unverändert fort.

Neuregelung mit Mehrarbeit

Nach der neuen Regelung ist jede Versorgung innerhalb des bestehenden Systems zu teilen und dort weiterzuführen, da der Ausgleich über die gesetzliche Rentenversicherung entfällt. Der ausgleichsberechtigte Ehegatte erhält ein Anrecht beim jeweiligen Versorgungsträger. Bei Direktzusagen führt dies dazu, dass der Arbeitgeber diesen in sein Versorgungswerk aufneh-

men muss. Eventuell müssen die Firmen hierfür zusätzliche Daten erfassen, was zu Veränderungen in bestehenden Verwaltungssystemen führt. Nur in Ausnahmen ist eine externe Teilung möglich. Das heißt, das Anrecht des Ausgleichsberechtigten entsteht nicht beim Arbeitgeber, sondern bei einem anderen Versorgungsträger: Handelt es sich um kleinere Anrechte, kann der Arbeitgeber den ausgleichsberechtigten Ehegatten auf einen externen Versorgungsträger verweisen. Beide können auch vereinbaren, das Anrecht auf einen externen Versorgungsträger zu übertragen.

„Die Firmen sollten prüfen, wo sie heute stehen und was sie veranlassen müssen.“

Jürgen Debusmann
VSMA

Gestaltungsspielräume

Dem Arbeitgeber stehen bei der Teilung der Direktzusage verschiedene Handlungsoptionen offen. Er kann entscheiden, ob er bei kleinen Anrechten eine interne Teilung durchführt oder auf die externe Teilung verweist. Zudem

kann der Arbeitgeber entscheiden, ob er die bei der internen Teilung entstehenden Kosten jeweils hälftig mit den Anrechten beider Ehegatten verrechnet. Auch beim Risikoschutz des Versorgungsausgleichsberechtigten hat der Arbeitgeber Gestaltungsspielräume.

Für Firmen empfiehlt es sich deshalb, eine Bestandsaufnahme der Versorgungszusagen vorzunehmen. Dabei sollten sie unterscheiden, ob sie selber Versorgungsträger sind oder ein externer Versorgungsträger eingeschaltet wurde. ■

KONTAKT

Jürgen Debusmann

VSMA GmbH – ein Unternehmen des VDMA
Telefon +49 69 6603-1545
jdebusmann@vsma.org

INFO

Arbeitgeber mit Direktzusagen, die mit der Umsetzung des neuen Rechts noch nicht begonnen haben, unterstützt die VSMA bei der Erstellung einer Teilungsregelung und eines Ablaufplans.

LINK

www.vsma.de

Foto: Mincemeatr / Fotolia



Direktzusagen bedeuten bei der Scheidung von Ehegatten organisatorischen Mehraufwand für Firmen.