

Neues Versorgungsausgleichsrecht nimmt Arbeitgeber in die Pflicht

Am 01.09.2009 ist das neue Versorgungsausgleichsrecht in Kraft getreten. Ab diesem Zeitpunkt werden die Arbeitgeber als Versorgungsträger der Betriebsrenten eng in das Versorgungsausgleichsverfahren von sich scheidenden Ehegatten einbezogen.

Dies führt bei Arbeitgebern zu einem organisatorischen und finanziellen Mehraufwand. Das Gesetz eröffnet auch Gestaltungsspielräume, die der Arbeitgeber nutzen sollte. Für Arbeitgeber, die ihre Versorgungszusage über eine Direktzusage selbst finanzieren, sind die Änderungen im Versorgungsausgleichsrecht von erheblicher Bedeutung. Bislang wurde bei Ehescheidung das Anrecht auf Betriebsrente im Wesentlichen über die gesetzliche Rentenversicherung ausgeglichen.

Bei der erforderlichen Umrechnung der Betriebsrente kam es häufig zu Fehlern. In vielen Fällen konnte der Ausgleich erst mit Versorgungsfalleintritt abgeschlossen werden. Für den Arbeitgeber änderte sich im Fall der Ehescheidung seines Mitarbeiters jedoch wenig, denn er führte die Betriebsrente für seinen Mitarbeiter unverändert fort.

Das neue Recht im Überblick

Nach dem neuen Versorgungsausgleichsrecht ist nun jede Versorgung innerhalb des bestehenden Systems zu teilen und dort weiterzuführen. Ein Ausgleich über die gesetzliche Rentenver-

sicherung findet nicht mehr statt. Der ausgleichsberechtigte Ehegatte erhält ein eigenes Anrecht beim jeweiligen Versorgungsträger. Bei Direktzusagen führt dies dazu, dass der Arbeitgeber diesen in sein Versorgungswerk aufnehmen muss. Ggf. müssen zusätzliche Daten der ausgleichsberechtigten Person erfasst werden, was zu Veränderungen in bestehenden Verwaltungssystemen führt. Nur ausnahmsweise ist eine externe Teilung möglich, d.h. das Anrecht des Ausgleichsberechtigten entsteht nicht beim Arbeitgeber, sondern bei einem anderen Versorgungsträger. Der Arbeitgeber kann alleine den ausgleichsberechtigten Ehegatten auf einen externen Versorgungsträger verweisen, wenn es sich um kleinere Anrechte handelt oder der Arbeitgeber und der ausgleichsberechtigte Ehegatte zusammen können die Übertragung des Anrechtes auf einen externen Versorgungsträger vereinbaren.

Gestaltungsspielräume

Dem Arbeitgeber stehen bei der Teilung der Direktzusage verschiedene Handlungsoptionen offen. So kann er entscheiden, ob er auch bei kleinen Anrechten eine interne Teilung durchführt oder auf die externe Teilung verweist. Außerdem kann der Arbeitgeber darüber entscheiden, ob er die bei der internen Teilung entstehenden Kosten jeweils hälftig mit den Anrechten beider Ehegatten verrechnet. Auch bei der Gestaltung



des Risikoschutzes des Versorgungsausgleichsberechtigten stehen dem Arbeitgeber Handlungsoptionen offen.

Es ist zu empfehlen, eine Bestandsaufnahme der Versorgungszusagen vorzunehmen, und dabei zu unterscheiden, ob der Arbeitgeber selber Versorgungsträger ist (Direktzusage) oder ein externer Versorgungsträger eingeschaltet wurde. Arbeitgeber mit Direktzusagen, die mit der Umsetzung des neuen Rechts noch nicht begonnen haben, unterstützt die VSMA GmbH gerne bei der Erstellung einer Teilungsregelung und eines Ablaufplans. Sprechen Sie uns an.

Kontakt:

VSMA – ein Unternehmen des VDMA
Herr Jürgen Debusmann
Telefon 069/6603-1545
jdebusmann@vsma.org
www.vsma.de