



Wird die betriebliche Altersversorgung auf dem Altar des Versorgungsausgleichs geopfert? – Ein erschreckend einseitiger Blick und der Sargnagel am freiwilligen Engagement der Arbeitgeber.

Wie eine Dampfwalze mit Scheuklappen beackert so mancher das Feld der Transferverluste bei der externen Teilung im Versorgungsausgleich. So auch Prof. Dr. Ruland in seiner Anmerkung zu dem Beschluss des BGH vom 09.03.2016, XII ZB 540/14, in der FamRZ 2016, Heft 11, 867 ff. Bedenklich dabei ist, mit welcher Vehemenz die Belange des ausgleichsberechtigten Ehegatten verteidigt werden, obwohl es auf dem Gebiet der kollektiven freiwilligen Absicherung nicht nur um Einzelinteressen geht und die „radikalen“ Vorstöße wiederholt vor den höchsten Gerichten erfolglos waren, sei es bei der Frage des Rechnungszinses oder der Teilungsarten und nachträglichen Anpassungsverfahren, die den Versorgungsträger zusätzlich belasten würden. Ruland hat Unrecht, wenn er hier Sonderopfer von den Arbeitgebern fordert.

Worum geht es, vereinfacht? Bei einer Scheidung werden die Versorgungsansprüche der Ehegatten hälftig geteilt (Versorgungsausgleich). Das kann im jeweiligen Versorgungssystem geschehen (interne Teilung) oder durch Abgabe eines Kapitalbetrages (Ausgleichswert) an einen anderen Versorgungsträger (externe Teilung). Die Bemessung dieses Kapitalbetrages steht in Streit. Der BGH hat in seinem Beschluss festgestellt, dass es dem Arbeitgeber als Versorgungsträger gestattet ist, den Ausgleichswert nach handelsrechtlichen Prämissen zu bestimmen. Der dabei zugrunde gelegte Zins ist derzeit deutlich höher als der vom aufnehmenden, externen Versorgungsträger für die Ermittlung der neuen Versorgungsleistung garantierte Zins. Das führt zwangsläufig zu Transferverlusten. Gefordert wird, deshalb die externe Teilung nicht mehr zuzulassen. Denn, dass der Versorgungsträger für die Verluste aufkommen muss, ist völlig ausgeschlossen und wäre verfassungswidrig.

Nur was passiert bei der dann solitären internen Teilung in der betrieblichen Altersversorgung? Warum nutzen viele Arbeitgeber die externe Teilung? Die interne Teilung beschert dem Arbeitgeber einen neuen „Mitarbeiter“, nämlich den Ex-Ehegatten. Dieser hat alle Rechte, die auch ein ausgeschiedener Mitarbeiter mit gesetzlich unverfallbarer Versorgungsanwartschaft hat. Damit wird der Arbeitgeber zum Verwalter der gescheiterten Beziehungen seiner Mitarbeiter. Unabhängig davon, dass dieser Mehraufwand, der nichts mit dem Arbeitsverhältnis zu tun hat und allein aus einer privaten Lebensentscheidung des Mitarbeiters resultiert, kaum bezifferbar ist, ist der Unwillen der Arbeitgeber, nicht unerhebliche rechtliche und pekuniäre Beziehungen zu den Ex-Ehegatten ihrer Arbeitnehmer aufzunehmen, mehr als verständlich und das Bedürfnis nach der externen Teilung absolut nachvollziehbar und legitim. Und genau deshalb steht sie auch im Gesetz.

Fakt ist, sobald ein freiwilliges Engagement wie eine betriebliche Altersversorgung durch rechtliche Vorgaben erschwert wird, lässt die Neigung dazu erheblich nach. Es braucht Vertrauen in die Verlässlichkeit der Rahmenbedingungen. Einen Rückzug der Arbeitgeber können wir uns bei der betrieblichen Altersversorgung nicht leisten! Und schon gar nicht in Folge von individuellen Lebensentscheidungen Einzelner (wie z. B. einer Scheidung), mit denen die Arbeitgeber und Versorgungsträger rein gar nichts am Hut haben. Alle Welt spricht von Altersarmut, der Rentenlücke und der Stärkung der bAV. Etwas mehr Umsicht von Seiten der Akteure im Versorgungsausgleich täte dieser Debatte sehr gut. Sonst kommt früher oder später zum Scheitern der Ehe Einzelner auch noch das Scheitern der Alterssicherung Aller hinzu.

Der Versorgungsausgleich macht die betriebliche Altersversorgung nicht einfacher. Aber bei uns sind Sie auch auf diesem Gebiet in guten Händen. Die PBG berät seit über 35 Jahren unabhängig und kompetent zu allen Durchführungswegen der betrieblichen Altersversorgung und zu Zeitwertkonten. Schreiben Sie uns eine E-Mail an email@pbg.de.

Herausgeber:

PBG Pensions-Beratungs-Gesellschaft mbH, Black & Decker-Straße 17b, 65510 Idstein
Tel.: 06126 - 589-0, Fax: 06126 - 589-589, E-Mail: email@pbg.de, Internet: www.pbg.de

Dienstleistungen rund um die betriebliche Altersvorsorge und Zeitwertkonten

Kompetenter, umfassender und unabhängiger Service für die Personalabteilung

In Kürze:

Gründungsjahr:	1981
Management Buy Out:	2004
Mitarbeiter:	25
Mathematiker, Juristen, Betriebswirte, IT-Spezialisten	
Standort:	Idstein

Arbeitsfelder:

Unternehmensberatung mit Spezialisierung auf die betriebliche Altersvorsorge und Zeitwertkonten, versicherungsmathematische Gutachten, Finanzierung der bAV, Insolvenzschutz, CTA-Modelle, Versicherungslösungen, Outsourcingservice, bAV-Software

Kunden:

mittelständische Unternehmen jeder Größe, deutschlandweit und branchenübergreifend

Kontakt:

Hartwig Kraft
PBG Pensions-Beratungs-Gesellschaft mbH
Black & Decker-Str. 17b

65510 Idstein

Telefon: (06126) 589 -150
e-Mail: hartwig.kraft@pbg.de
Internet: www.pbg.de

Seit über 30 Jahren berät die PBG Pensions-Beratungs-Gesellschaft mbH inhabergeführt mit jetzt rund 25 Mitarbeitern - Rechtsanwälten, Aktuaren, Betriebswirten und IT-Spezialisten - von Idstein aus ihre Kunden in allen Fragen zur betrieblichen Altersvorsorge (bAV) und zu Lebensarbeitszeitkonten.

Als einem der wesentlichen Werkzeuge des Personalbereichs zur Rekrutierung, Bindung und Motivation von Mitarbeitern kommt der bAV zukünftig wieder eine größere Bedeutung zu. In Verbindung mit Lebensarbeitszeitkonten ergeben sich sinnvolle Lösungen für den Wunsch nach bezahlten Eltern- und Pflegezeiten, für Sabbaticals und für flexible Übergänge in den Ru-

hestand. Die Vorgaben einiger Tarifabschlüsse werden in sinnvolle unternehmensindividuelle Lösungen umgesetzt.

Der 360°-bAV Service©

Die PBG ist der ideale Partner der Personalabteilung, da ihre Dienstleistungen alle Aspekte einer bAV und bei Lebensarbeitszeitkonten abdecken. Von der Konzeption über die Fundierung bis hin zur Organisation und externen Abwicklung – mit oder ohne Integration von Versicherungskomponenten.

Der bAV-Sparplan© der PBG

Als Lösung bei der Neueinführung oder der Umgestaltung und Vereinheitlichung historisch gewachsener bAV-Systeme hat sich der bAV-Sparplan© der PBG bewährt.

Die Eigenbeteiligung der Mitarbeiter, ein flexibler Unternehmensaufwand und optimale Liquiditätseffekte verbinden sich zu einem personalwirtschaftlich effektiven Instrumentarium.

Die Demografiestufe

Die Lebensarbeitszeitmodelle der PBG organisieren Arbeitszeitkonten für Unternehmen und Mitarbeiter und helfen den Übergang in die Rente flexibel zu gestalten.

Das bAV-Portal

Informationen zur bAV sind die unabdingbare Basis für alle Planungen und Entscheidungen von Mitarbeitern und Unternehmen. Das Internet-gestützte bAV-Portal der PBG hilft dem Personalbereich diese Informationen sofort und aktuell zur Verfügung zu stellen.

Der Gutachtenservice

Für ein gelungenes Zusammenspiel von Personal- und Finanzbereich liefert die PBG versicherungsmathematische Gutachten zur Bewertung von Versorgungs-, Jubiläums-, Altersteilzeit und Zeitwertkontenverpflichtungen nach allen nationalen und internationalen Vorschriften. Kompetent, zeitnah, flexibel und kostengünstig.

Die Versicherungslösungen

Versicherungslösungen sind in der bAV weit verbreitet und populär. Aber auch sie müssen verwaltet werden, auch sie benötigen Know-how und Erfahrung, um die für Mitarbeiter und Unternehmen richtige Lösung und den besten Anbieter zu finden. Der vollständige Service für Versicherungslösungen wird über die PBG Finance & Service GmbH abgewickelt.