

editorial

aktuelles

praxis

recht

finanzen

archiv

Longial GmbH

Prinzenallee 13
40549 Düsseldorf
Tel. 02 11 49 37-76 00
Fax 02 11 49 37-76 31

Überseering 35
22297 Hamburg
Tel. 0 40 63 76-21 32
Fax 0 40 63 76-44 46

info@longial.de
www.longial.de

Postanschrift:
Postfach 10 35 65
40026 Düsseldorf

Impressum

Newsletter abmelden

Betriebliche Altersversorgung im Blick

Sehr geehrte Damen und Herren,

wir wünschen Ihnen ein gutes und erfolgreiches neues Jahr und freuen uns, Sie auch in 2012 als Leser unseres Newsletters begrüßen zu dürfen.

Auch in diesem Jahr erwartet Sie wieder eine Zusammenstellung interessanter Themen im Bereich der betrieblichen Altersversorgung (bAV), die wir für Sie in jedem Quartal aktuell und praxisorientiert aufbereiten.

Im ersten Quartal 2012 beschäftigen wir uns in zwei Beiträgen mit dem Versorgungsausgleich und stellen in einem weiteren Beitrag Möglichkeiten vor, die Rentenverwaltung effizienter zu gestalten und auszulagern. Außerdem thematisieren wir das neue Familienpflegezeitgesetz und erläutern, welche Auswirkungen die neuen Regelungen für die bAV haben können. In der Rubrik Finanzen geht es diesmal um die Rolle der bAV beim Generationswechsel im Unternehmen.

Sollten Sie zu diesen und weiteren Themen rund um die betriebliche Altersversorgung Fragen haben oder eine tiefer greifende Beratung wünschen, stehen Ihnen unsere Pensionsexperten gerne zur Verfügung.

Wir freuen uns, wenn Sie unseren Newsletter weiterempfehlen.

Ihre Longial- Geschäftsleitung



(Dr. Paulgerd Kolvenbach)



(Dr. Andreas Jurk)

PS: Um den Newsletter als PDF anzuzeigen, klicken Sie bitte [hier](#).



aktuelles

Handelsblatt Jahrestagung bAV: Longial ist Sponsor der TED- Umfragen

Vom **13. bis 15. März 2012** findet die **13. Handelsblatt Jahrestagung Betriebliche Altersversorgung** in Berlin statt. Longial ist als Sponsor der erstmals vor Ort durchgeführten TED- Umfragen dabei.

Die Reformen des Jahres 2012 sind thematischer Schwerpunkt der diesjährigen Jahrestagung. Aber auch Themen wie "bAV in der EU" und "Finanzierungsreform des Pensions- Sicherungs- Verein a.G." stehen zur Diskussion.

Longial wird in diesem Jahr die TED- Umfragen jeweils vor Beginn der Podiumsdiskussionen durchführen. Geplant sind insgesamt 3 Umfragen, die die Einschätzung und Stimmung der Teilnehmer zu wesentlichen Themen der betrieblichen Altersversorgung einfangen sollen. Inhaltlich werden sich die Umfragen auf drei Themenschwerpunkte beziehen. Wir sind gespannt auf die Umfrageergebnisse, die im Anschluss hoffentlich zu lebhaften Diskussionen auf dem Podium führen werden.

Ines Klinger- Nolle, Marketing | PR bei Longial

Neues zum Versorgungsausgleich: Verzinsung vom Ausgleichswert

Nachdem zum 01.09.2009 die Reform des Versorgungsausgleichs in Kraft getreten ist, gibt es mittlerweile auch die ersten höchstgerichtlichen Entscheidungen. Der Bundesgerichtshof (BGH) hat mit Beschluss vom 07.09.2011 (Az.: XII ZB 546/10) entschieden, dass bei einer externen Teilung der sogenannte Ausgleichswert, der vom Versorgungsträger des ausgleichspflichtigen Ehegatten an den Versorgungsträger des ausgleichsberechtigten Ehegatten zu leisten ist, grundsätzlich ab Ende der Ehezeit bis zur Rechtskraft der Entscheidung über den Versorgungsausgleich zu verzinsen ist.

Die Entscheidung des BGH betrifft eine Direktzusage, welche dem ausgleichspflichtigen Ehegatten von seinem Arbeitgeber erteilt wurde. Die Ehe war in diesem Fall bereits im Jahr 2004 geschieden worden. Das Verfahren über den Versorgungsausgleich ruhte und wurde auf Antrag des Ausgleichspflichtigen erst im Oktober 2009 wieder aufgenommen.

Der BGH führt in dem vorliegenden Beschluss aus, dass im Versorgungsausgleichsverfahren ein Stichtagsprinzip gilt. Dies bedeutet: Mit der rechtsgestaltenden Entscheidung des Familiengerichts wird bereits zum Ehezeitende das Anrecht des Ausgleichsberechtigten in Höhe des Ausgleichswerts begründet, gleichzeitig wird das Anrecht des Ausgleichsverpflichteten in Höhe des Ausgleichswerts belastet. Das Versorgungsanrecht des Ausgleichspflichtigen reduziert sich somit regelmäßig rückwirkend zum Ende der Ehezeit. Dabei geht der BGH davon aus, dass bei der externen Teilung das Anrecht des Ausgleichsberechtigten ab dem Stichtag Ehezeitende grundsätzlich an der Wertentwicklung des neuen Systems teilnimmt. Um dem Halbteilungsgrundsatz gerecht zu werden, muss berücksichtigt werden, dass der zu zahlende Ausgleichswert vom Ende der Ehezeit bis zur rechtskräftigen Entscheidung einer Wertsteigerung unterliegt. Diese Wertsteigerung kann im Zuge der Verzinsung durch den Versorgungsträger des Ausgleichspflichtigen erreicht werden, um ein der Halbteilung nahe kommendes Anrecht für die ausgleichsberechtigte Person zu begründen. Die Höhe der Verzinsung ist dabei nach dem bei der Ermittlung des Ausgleichswertes berücksichtigten Rechnungszins zu bemessen.

Die Aussagen des BGH dürften grundsätzlich für alle Durchführungswege der betrieblichen Altersversorgung gelten. Ferner kann eine Verzinsung auch bei der internen Teilung relevant sein, wenn aufgrund der Zusageart das Anrecht einen weiteren Wertzuwachs durch Zinsen erfährt.

► Fazit:

Der BGH legt abweichend vom reinen Wortlaut die Regelungen zur externen Teilung im Sinne des Halbteilungsgrundsatzes dahingehend aus, dass bei der externen Teilung der Ausgleichswert ab Ehezeitende bis zur Rechtskraft der Entscheidung zu verzinsen ist. Daher sollten die Regelungen zum Versorgungsausgleich in den Teilungsregelungen auf Anpassungsbedarf untersucht werden.

Bernd Wilhelm, LL.M, Rechtsanwalt, Leiter Fachbereich Recht | Steuern | Versorgungsträgermanagement bei Longial

praxis

Versorgungsausgleich – vereinfacht, aber nicht einfach!?

Seit Inkrafttreten des neuen Versorgungsausgleichsgesetzes am 1. September 2009 sind bei Scheidung eines Ehepaares unter anderem die Anrechte aus der betrieblichen Altersversorgung oder der berufsständischen Versorgung zwischen den geschiedenen Ehegatten zu teilen, sofern sie in der Ehezeit erworben wurden.

Dabei ist der **Ausgleichspflichtige** die Person, deren Anrecht geteilt wird. Der **Ausgleichsberechtigte** ist derjenige, für den ein Anrecht neu begründet wird. Anhand der bestehenden Ansprüche des Ausgleichspflichtigen wird mittels eines Kapitalwerts der neu zu begründende Anspruch des Ausgleichsberechtigten sowie der Betrag, um den der Anspruch des Ausgleichspflichtigen reduziert wird, berechnet. In der Regel erfolgt dies durch einen Aktuar.

An wen richtet der Ausgleichsberechtigte seine Ansprüche?

Die folgenden Ausführungen gelten analog auch für berufsständische Versorgungswerke.

Vor Rechtskraft der Scheidung besteht bei getrennt lebenden Ehegatten ein Anspruch auf Unterhaltszahlung. Erst nach Rechtskraft hat der Ausgleichsberechtigte bei der internen Teilung ein eigenes Anrecht gegenüber dem Arbeitgeber des Ausgleichspflichtigen beziehungsweise dessen Versorgungsträger. Bei einer externen Teilung besteht dieses Anrecht gegenüber der neu gewählten Zielversorgung.

Um diese Situation zu veranschaulichen, werden im Folgenden einige Beispiele erläutert:

Ausgleichsberechtigter und Ausgleichspflichtiger sind zum Ende der Ehe und bei Rechtskraft der Scheidung Anwärter (keine Rentenempfänger):



- Der Ausgleichsberechtigte erhält vor Rechtskraft der Scheidung keine Zahlungen aus dem zu teilenden Anrecht, da bisher kein Leistungsfall eingetreten ist. Erst nach Rechtskraft hat er ein eigenes Anrecht

- gegenüber dem Arbeitgeber des Ausgleichspflichtigen beziehungsweise dessen Versorgungsträger (interne Teilung).
- Das Anrecht des Ausgleichspflichtigen wird entsprechend gekürzt.

Ausgleichsberechtigter ist zum Ende der Ehe und bei Rechtskraft der Scheidung Anwärter, der Ausgleichspflichtige ist Rentempfänger:



- Der Ausgleichsberechtigte hat vor Rechtskraft der Scheidung gegenüber dem (Noch-) Ehegatten Anspruch auf Unterhaltszahlungen. Erst nach Rechtskraft hat der Ausgleichsberechtigte ein eigenes Anrecht gegenüber dem Arbeitgeber des Ausgleichspflichtigen beziehungsweise dessen Versorgungsträger.
- Die bereits laufende Rente des Ausgleichspflichtigen wird erst nach Rechtskraft entsprechend gekürzt.

Ausgleichsberechtigter und Ausgleichspflichtiger sind zum Ende der Ehe keine Rentempfänger, bei Rechtskraft der Scheidung ist der Ausgleichspflichtige schon Rentempfänger:



- Der Ausgleichsberechtigte hat erst nach Rechtskraft der Scheidung ein eigenes Anrecht gegenüber dem Arbeitgeber des Ausgleichspflichtigen beziehungsweise gegenüber dessen Versorgungsträger. Der Ausgleichsberechtigte partizipiert vor Rechtskraft der Scheidung aufgrund seines Unterhaltsanspruchs an den Rentenzahlungen des Ausgleichspflichtigen.
- Die bereits laufende Rente des Ausgleichspflichtigen wird erst nach Rechtskraft entsprechend gekürzt.

➤ Fazit:

Im Versorgungsausgleich kommt es bei der Frage, an wen der Ausgleichsberechtigte Ansprüche geltend machen kann, nicht auf den Status des Ausgleichspflichtigen an. Entscheidend ist vielmehr der Fortgang des Scheidungsverfahrens. Vor Rechtskraft der Scheidung bestehen Ansprüche auf Unterhaltszahlungen. Erst nach Rechtskraft besteht ein eigener Anspruch gegenüber dem Arbeitgeber des Ausgleichspflichtigen beziehungsweise gegenüber dessen Versorgungsträger (bei interner Teilung).

Hanna Lehment, Aktuarin DAV / Sachverständige IVS bei Longial

Effizientes Rentenmanagement durch Auslagerung der Verwaltung

Mit Einführung einer betrieblichen Altersversorgung (bAV) steigen im Unternehmen die Anforderungen an die Administration von Versorgungswerken. Gerade, wenn Versorgungszusagen über mehrere Durchführungswege bestehen, bedeutet das für Unternehmen mitunter einen **erhöhten administrativen Aufwand**, da immer wieder neue gesetzliche Regelungen berücksichtigt werden müssen. Ressourcen im Unternehmen werden gebunden und **beeinflussen** unter Umständen das **eigene Kerngeschäft**.

Denn nicht nur die bestehenden Versorgungsanwartschaften müssen verwaltet werden. Auch die tatsächliche **Auszahlung der Betriebsrenten** erfordert eine zuverlässige Abwicklung sowie ein **leistungsfähiges Abrechnungssystem**. Rentenabrechnungssysteme müssen sämtliche **steuer- und sozialversicherungsrechtliche Vorgaben** abbilden und technische Anforderungen abdecken. Das betrifft z.B. das zuletzt im Januar 2011 eingeführte **Zahlstellenmeldeverfahren** für die Kommunikation mit den Krankenkassen und die Anbindung an die Finanzbehörde im Rahmen des **ELStAM- Verfahrens**. Letzteres wurde für 2012 verschoben, wird aber mit hoher Wahrscheinlichkeit ab dem Jahr 2013 verpflichtend. Die **Komplexität** der Rentenabrechnung **steigt**, da die Datenübermittlung in beide Richtungen erfolgt. Somit müssen nicht nur Daten gemeldet, sondern auch die Rückmeldungen von Krankenkassen und der Finanzbehörde verarbeitet werden. Erste Erfahrungen zeigen, dass sich die neue Art der Datenübermittlung auf gutem Wege befindet. Allerdings läuft das Verfahren auf Seiten der Kassen und Behörden noch nicht stabil.

Eine **Auslagerung** der Rentenverwaltung bringt in diesen Fällen für Unternehmen eine **spürbare Entlastung**. Longial bietet Unternehmen daher verschiedene Lösungen an, die sich im Umfang der Leistungsübernahme unterscheiden. So gibt es beispielsweise die Möglichkeit, erst einmal nur **grundlegende Leistungen** an den Pensionsexperten zu übergeben.

Hierzu zählen:

- Stammdatenpflege mit sämtlichen Bestandsänderungen
- Ermittlung der Lohn- und Kirchensteuer sowie des Solidaritätszuschlages
- Ermittlung der Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung
- Vorbereitung der Abrechnung und Erstellung eines Datenträgers für die Auszahlung der Betriebsrente
- Erstellung der Lohnsteuerbescheinigung und Jahresabrechnung

Unternehmen, die sich ein Mehr an Entlastung wünschen, können die **gesamte Verwaltung** der Betriebsrenten **auslagern** und effizient verwalten lassen. Dabei werden neben den vorbereitenden Basisleistungen auch die gesamte Abwicklung und alle Auszahlungen im Zusammenhang mit den Betriebsrenten übernommen. Dies umfasst im Einzelnen:

- Kommunikation und Korrespondenz mit Rentnern und Dritten bei Änderungen und Rückfragen
- Abführung der Steuerbeiträge an die Finanzämter
- Überweisungen an die Krankenkassen nach dem Zahlstellenverfahren
- Zuverlässige Abrechnung und Auszahlung der Betriebsrenten
- Datenaufbereitung für Bilanzbewertung und Gutachter

Darüber hinaus können für Unternehmen auch **individuelle Lösungen** und Services entwickelt werden, so z.B. regelmäßige Reportings für das Rechnungswesen und die Personalabteilung. Die individuelle Ausgestaltung des Leistungspakets orientiert sich an den jeweiligen Erfordernissen des Unternehmens.

Mathias Nolle, Leiter Fachbereich IT, | Projekte, | Prozesse, | Rentenservices bei Longial

recht

Familienpflegezeitgesetz (FPfZG) und mögliche Auswirkungen auf die bAV

Das Gesetz ist zum **01.01.2012** in Kraft getreten und soll beschäftigten Personen, die pflegebedürftige Angehörige haben, die Möglichkeit geben, für **maximal zwei Jahre** ihre Arbeitszeit zu reduzieren und ihre Angehörigen selbst zu pflegen. Durch eine staatlich geförderte Aufstockung soll die finanzielle Lebensgrundlage erhalten bleiben. Das FPfZG gilt für Arbeitnehmer, Auszubildende und arbeitnehmerähnliche Personen.

Auf Basis des Gesetzes können die Parteien einen Vertrag zur Familienpflegezeit abschließen. Es besteht nach dem Gesetz allerdings **kein Rechtsanspruch**, so dass nur auf einvernehmlicher Basis zwischen Beschäftigten und Arbeitgeber ein Vertrag zustande kommen kann.

Im Einzelnen kann der Beschäftigte bis zu zwei Jahre seine Arbeitszeit auf **15 Stunden wöchentlich** verringern und erhält während der Familienpflegezeit zusätzlich zu seinem Teilzeitentgelt einen **Aufstockungsbetrag** in Höhe der Differenz zwischen Vollzeit- und Teilzeitvergütung. Den Aufstockungsbetrag kann er entweder durch ein bereits aufgebautes Wertguthaben selbst finanzieren oder auch ein negatives Wertguthaben aufbauen, das durch den Arbeitgeber vorfinanziert wird. Im letztgenannten Fall hat der Arbeitgeber wiederum die Möglichkeit, zur Finanzierung des Aufstockungsbetrages ein zinsloses Darlehen beim Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben aufzunehmen. Das negative Wertguthaben muss der Beschäftigte im Anschluss an die Familienpflegezeit in der sogenannten Nachpflegephase wieder ausgleichen. Das geschieht dadurch, dass er bei wieder voller Arbeitszeit die Aufstockungszahlungen vom Vollzeitgehalt wieder abgezogen bekommt. Das Risiko, dass der Arbeitnehmer während der Pflege- oder Nachpflegephase verstirbt oder invalide wird, kann der Arbeitgeber durch den Abschluss einer Familienpflegezeitversicherung minimieren.

Beispielfall:

- Frau F. erhält ein Bruttogehalt von **3.000 Euro** bei einer **40-Stundenwoche**. Sie nimmt **20 Wochenstunden** im Monat für eine **zwei Jahre dauernde Familienpflegezeit** in Anspruch. Während dieser Zeit reduziert sich ihr Gehalt auf **1.500 Euro**. Hinzu kommt ein **Aufstockungsbetrag** in Höhe der Hälfte der Differenz zwischen Vollzeit- und Teilzeitvergütung, also **750 Euro**, der vom Arbeitgeber vorfinanziert wird. Frau F. erhält demnach **2.250 Euro** brutto in dieser Zeit. Danach arbeitet sie wieder voll und erhält ebenfalls die **2.250 Euro** über die nächsten zwei Jahre, um das aufgelaufene negative Guthaben von **750 Euro** monatlich wieder auszugleichen.

Da während der gesamten Zeit im Verhältnis zur Vollzeit geänderte Gehaltsbestandteile gezahlt werden, muss **überprüft** werden, ob im Vertrag über die Familienpflegezeit auch Änderungen oder Ergänzungen bezüglich der **betrieblichen Versorgungssysteme** getätigt werden müssen. Insbesondere bei Versorgungszusagen mit **Bezug zum versorgungsfähigen Einkommen** wirkt sich ein Absinken des versorgungsfähigen Einkommens auf die Höhe der Versorgungsleistungen aus. Sozialverantwortliche Arbeitgeber könnten beispielsweise das vor Eintritt in die Familienpflegezeit bezogene Einkommen fiktiv fortschreiben, um ein Absinken zu verhindern.

Auch im Rahmen der Entgeltumwandlung verringern sich unter Umständen die umzuwandelnden Beträge, die wiederum Leistungskürzungen nach sich ziehen, so dass auch hier Anpassungsbedarf entstehen kann.

► Fazit:

Bei der Inanspruchnahme einer Familienpflegezeit sollten auch die je nach Ausgestaltung des Versorgungswerkes möglicherweise eintretenden Wirkungen einer betrieblichen Altersversorgung bedacht und Regelungen in die vertraglichen Grundlagen aufgenommen werden.

Anja Sprick, Rechtsanwältin bei Longial

finanzen

Unternehmensnachfolge und Unternehmerversorgung – sorgfältige Planung der bAV ermöglicht einen erfolgreichen Generationswechsel

Pro Jahr steht bei etwa **22.000 Mittelstandsunternehmen** die Übergabe an einen Nachfolger an (ifm, Institut für Mittelstandsforschung in Bonn, Juli 2010). Die erfolgreiche Umsetzung einer solchen Unternehmensnachfolge hängt von vielen verschiedenen Faktoren ab. Eine **wichtige Rolle** spielt dabei die **betriebliche Altersversorgung (bAV)** des Unternehmers, denn Pensionsverpflichtungen in beträchtlicher Höhe können Einfluss auf den Kaufpreis haben. Unter Umständen können sie den Verkauf eines Unternehmens sogar verhindern.

Die Übergabe von mittelständischen Unternehmen an einen Nachfolger kann dann erheblich gestört werden, wenn eine **nicht ausreichend kapitalgedeckte betriebliche Altersversorgung** für den Unternehmer vorliegt. Dadurch erschwert sich nicht nur die Ermittlung eines realistischen Unternehmenswertes. Auch für die künftige Unternehmensfinanzierung ist es besonders wichtig zu erfahren, welche aktuellen und zukünftigen Verpflichtungen aus der bAV auf den Unternehmensnachfolger zukommen.

Eine nicht ausreichend finanzierte bAV ist eine Problematik, die oft über viele Jahrzehnte entstanden ist. In dieser Zeit wurden verbindliche Zusagen an den Geschäftsführer gemacht, deren Ausgestaltung und Finanzierung aber nicht mehr den aktuellen wirtschaftlichen Anforderungen standhält. Damit die bAV also nicht zum Stolperstein bei der Übergabe eines Unternehmens wird, sollte eine frühzeitige und **sorgfältige Analyse der bAV** durch Spezialisten erfolgen. Denn wenn Deckungslücken erst zum Zeitpunkt der Nachfolgeregelung erkannt werden, ist es oft zu spät, um noch vernünftig zu reagieren. Nicht selten führen so **ungenügend gedeckte Verpflichtungen** aus der bAV **zum Rücktritt vom Unternehmenskauf** oder sind der Grund für langwierige Verhandlungen oder spätere rechtliche Auseinandersetzungen.

Es gibt jedoch Wege, wie sich Deckungslücken schließen beziehungsweise sinnvoll ausfinanzieren lassen. Die naheliegendste Möglichkeit ist die – gegebenenfalls auch nachträgliche – **Erhöhung der Deckungsmittel**, zum Beispiel der Rückdeckungsversicherung. Pensionszusagen können aber auch mit Kapitalanlageprodukten abgesichert werden. Außerdem besteht die Möglichkeit, **Pensionszusagen** nicht leistungs-, sondern **beitragsorientiert** abzugeben, was eine sehr viel engere Verzahnung von Verpflichtung und Deckungsmitteln zur Folge hat. Ist damit zu rechnen, dass ein späterer Nachfolger Pensionsverpflichtungen gar nicht übernehmen will, kann die **Auslagerung** in ein **externes Versorgungswerk**, einen **Pensionsfonds** oder eine **Unterstützungskasse**, sinnvoll sein.

Dr. Paulgerd Kolvenbach, Geschäftsführer (Sprecher) der Longial



[Zurück zur Übersicht](#)