

1. Urteil des Bundesverfassungsgerichts zur externen Teilung beim Versorgungsausgleich: Gemäß § 17 VersAusglG hat ein Arbeitgeber das Recht, bei einer Ehescheidung eine sog. **externe Teilung** der Anrechte auf eine bAV aus Direktzusagen und Unterstützungskassen vorzunehmen, falls der Ausgleichswert der Anwartschaft eine bestimmte Grenze unterschreitet. Bei der externen Teilung wird der versicherungsmathematisch berechnete Ausgleichswert an einen externen Versorgungsträger gezahlt. Der externe Versorgungsträger wandelt den Zahlbetrag (ebenfalls über eine versicherungsmathematische Berechnung) in eine Anwartschaft für die ausgleichsberechtigte Person um. Hierbei werden jedoch in der Regel andere Prämissen (insbesondere ein anderer Rechnungszins) als bei der Berechnung des Ausgleichswerts angesetzt, wodurch ein **Transferverlust** zu Lasten des Ausgleichsberechtigten entstehen kann.

Das **Bundesverfassungsgericht** hat nun in einem Urteil vom 26.05.2020 entschieden, dass Transferverluste zur Verfassungswidrigkeit der externen Teilung führen können. Eine externe Teilung soll zwar weiterhin möglich bleiben. Die Familiengerichte haben zukünftig jedoch die Verantwortung, eine externe Teilung verfassungsgemäß durchzuführen. Das bedeutet, dass sie überprüfen müssen, ob der vom Arbeitgeber vorgeschlagene Ausgleichswert zu einem Transferverlust von mehr als 10 % führen wird. Falls dies der Fall ist, ist das Familiengericht verpflichtet, den Ausgleichswert zu Lasten des Arbeitgebers angemessen zu erhöhen. Dem Arbeitgeber bleibt dann aber noch die Möglichkeit, stattdessen die interne Teilung zu wählen. (BVerfG-Urteil vom 26.05.2020 - 1 BvL 5/18)

Für alle Arbeitgeber mit Direkt- oder Unterstützungskassenzusagen, die eine externe Teilung in der Teilungsordnung vorsehen bzw. anwenden, besteht Handlungsbedarf. Arbeitgeber sollten Regelungen treffen, wie im Unternehmen mit Beschlüssen des Familiengerichts zur externen Teilung, bei denen der Ausgleichswert erhöht wurde, umzugehen ist.

Hintergrundinformationen zu diesem Thema sowie Handlungsempfehlungen finden Sie unter www.uhlmann-ludewig.de/aktuell/ oder sprechen Sie uns gerne an.

2. Insolvenzschutz bei Pensionskassenzusagen: In den letzten Jahren mussten einige Pensionskassen aufgrund der Niedrigzinsphase ihre Leistungen kürzen. Tritt ein solcher Fall ein, ist der Arbeitgeber zwar verpflichtet, für die Kürzungen einzustehen; er kann dies jedoch nicht, wenn er selbst insolvent ist. Die Bundesregierung hat deswegen beschlossen, den Insolvenzschutz durch den Pensions-Sicherungs-Verein VVaG (PSVaG) auf Leistungen von regulierten Pensionskassen (eigenständige Pensionskassen von Unternehmen oder Branchen) auszuweiten. Wird ein Arbeitgeber insolvent und kann die Pensionskasse die vorgesehene Leistung nicht erbringen, tritt der PSVaG ab dem Jahr 2022 für diese Leistungskürzung ein. Der PSV-Schutz gilt auch für bestehende Betriebsrenten und Anwartschaften, allerdings nur bei Arbeitgeberinsolvenzen ab dem 01.01.2022. Für vorher, aber erst ab dem 01.01.2021 eingetretene Arbeitgeberinsolvenzen wird ein Schutz im Rahmen der vom EuGH gesetzten Mindestvorgaben eingeführt.

Zur Finanzierung der neuen Absicherung muss der Arbeitgeber ab 2022 Beiträge an den PSVaG leisten. Die Beitragsbemessung orientiert sich in pauschalierender Form an dem abzudeckenden Risiko. Bereits ab dem Jahr 2021 müssen außerdem Zusatzbeiträge in Höhe von insgesamt neun Promille (verteilt über fünf Jahre) geleistet werden. Hiermit wird ein Ausgleichsfonds des PSVaG für Krisenzeiten aufgefüllt, in den die anderen Mitglieder bereits seit Jahren eingezahlt haben.

Betriebsrenten über Pensionskassen, bei denen bereits ausreichende Sicherungslinien gegen Leistungskürzungen bestehen, sind vom PSV-Schutz ausgenommen. Hierzu gehören Pensionskassen, die dem Sicherungsfonds Protoktor angehören oder auf tarifvertraglicher Grundlage als gemeinsame Einrichtung betrieben werden, sowie die Zusatzversorgungseinrichtungen des öffentlichen Dienstes.

Diese neuen gesetzlichen Regelungen wurden vom Bundestag im Mai beschlossen, haben am 05.06.2020 den Bundesrat passiert und werden wohl noch vor der Sommerpause im Bundesgesetzblatt verkündet.

3. Rechnungszins für Pensionsrückstellungen in der Handelsbilanz: Der Rechnungszins für Pensionsrückstellungen wird aus dem durchschnittlichen Marktzins der letzten zehn Jahre berechnet. Für die Berechnung einer Ausschüttungssperre ist außerdem der Durchschnittszins der letzten sieben Jahre relevant. Im Vergleich zum Jahr 2019 haben sich die Zinsen aufgrund der Corona-Krise in den letzten Monaten sehr schwankend entwickelt. Nach einem deutlichen Anstieg im Monat März hat sich das Zinsniveau im April und Mai wieder deutlich nach unten bewegt. Es ist weiterhin mit einer starken Volatilität an den Kapitalmärkten zu rechnen. Bleibt das der Durchschnittsbildung zugrunde liegende Zinsniveau zukünftig unverändert, werden die Rechnungszinsen folgendermaßen absinken:

31.12.	2019	2020	2021	2022	2023	2024
7J-Zins in %	1,97	1,62	1,37	1,20	1,08	0,95
10J-Zins in %	2,71	2,32	1,89	1,61	1,37	1,19

Quelle: Eigene Berechnungen zum 01.06.2020.

4. PSV-Beitragsatz 2020: Der Pensions-Sicherungs-Verein VVaG (PSVaG) hatte den Beitragsatz für das Geschäftsjahr 2019 bereits im letzten November auf 3,1 Promille festgesetzt. Nach derzeitiger Kenntnis wird das Schadenvolumen in 2020 deutlich höher als im Vorjahr sein, so dass der Beitragsatz für 2020 ebenfalls höher liegen wird. Für die genaue Entwicklung kann derzeit, insbesondere wegen der Auswirkungen der Corona-Pandemie auf die deutsche Wirtschaft, keine verlässliche Prognose abgegeben werden. Der Beitragsatz für 2020 wird Anfang November endgültig festgesetzt.

5. Hinweis- und Informationspflichten des Arbeitgebers: Das Bundesarbeitsgericht hatte sich mit einem Fall zu beschäftigen, bei dem ein Mitarbeiter Schadenersatz vom seinem Arbeitgeber wegen Verletzung von

Hinweis- und Informationspflichten zur bAV forderte. Der Arbeitgeber hatte im Rahmen einer Informationsveranstaltung zur Entgeltumwandlung nicht über eine absehbare Gesetzesänderung bzgl. der Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung informiert, die sich negativ auf spätere Auszahlungen auswirkte. Das BAG hat die Klage abgewiesen. Da die Beitragspflicht zur Sozialversicherung gar kein Thema der Veranstaltung war, hat der Arbeitgeber auch keine fehlerhafte Auskunft erteilt. Er haftet nur für Schäden, die der Arbeitnehmer aufgrund einer fehlerhaften Auskunft erleidet. (BAG-Urteil vom 18.02.2020 – 3 AZR 206/18)

6. Befristet Beschäftigte und bAV: Bislang stellte der Ausschluss befristet Beschäftigter bei der betrieblichen Altersversorgung keinen Verstoß gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz dar und war somit zulässig. Dies hatte zumindest das BAG mit Urteil vom 15.01.2013 entschieden (3 AZR 4/11). Nun musste sich das Landesarbeitsgericht (LAG) Niedersachsen mit dieser Frage beschäftigen und entschied anders. In einer Versorgungsordnung stand als Versorgungszweck, dass den Mitarbeitern „zusätzlich zu den Leistungen aus der gesetzlichen Rentenversicherung ein Schutz gegen die wirtschaftlichen Folgen nach Ausscheiden aus dem Arbeitsprozess zu bieten“ sei. Das LAG argumentierte, dass befristet Beschäftigte dieses Schutzes in demselben Maße bedürften wie unbefristet Beschäftigte. Es gäbe also keine sachlichen Gründe, die eine Ungleichbehandlung rechtfertigten. Es wurde Revision eingelegt und es bleibt abzuwarten, wie das BAG in diesem Fall entscheiden wird. (Urteil des LAG Niedersachsen vom 05.09.2019 – 4 Sa 5/19 B)

Redaktion:

Dr. Susanne Gutmair-Lincke
Dr. Kerstin Löffler

© Uhlmann & Ludewig GmbH

Uhlmann & Ludewig GmbH

Dienstleistungen zur Altersversorgung
Baumwollbörse
28195 Bremen

Telefon: (0421) 32 8888 0
impulse.hb@uhlmann-ludewig.de
www.uhlmann-ludewig.de

Datenschutzhinweise: www.uhlmann-ludewig.de/datenschutzerklaerung.html