PENSIONS-SICHERUNGS-VEREIN
Versicherungsverein auf Gegenseitigkeit

50963 Köln

PSVaG

Hinweis: Alle Merkblätter in jeweils aktueller Fassung können Sie unter der Adresse „www.psvag.de“ erhalten.

Merkblatt 300/M 12*

Auswirkungen der gesetzlichen Unverfallbarkeits-voraussetzungen auf die gesetzliche Insolvenzsicherung*)

(Stand: 2.16 / Ersetzt: 10.15)

1. Gesetzliche Regelung

Mit Wirkung ab 01.01.2001 und 01.01.2009 sind die Bestimmungen der gesetzlichen Unverfallbarkeit von Zusagen auf betriebliche Altersversorgung geändert worden[1)]. Danach ist zu unterscheiden, ob die betriebliche Altersversorgung finanziert wird

- vom Arbeitgeber (Ziffer 2.) oder
- vom Arbeitnehmer im Rahmen der Entgeltumwandlung (Ziffer 3.).

2. Arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersversorgung

2.1 a) Versorgungszusagen, die ab 01.01.2009 erteilt wurden:

Die Anwartschaft eines Arbeitnehmers ist unverfallbar, wenn er bei betrieblicher Altersversorgung, die der Arbeitgeber finanziert hat, am Stichtag

- mindestens das 25. Lebensjahr vollendet und
- die Versorgungszusage mindestens fünf Jahre bestanden hat (§ 1b Abs. 1 Satz 1 BetrAVG).

b) Versorgungszusagen, die ab 01.01.2001 bis 31.12.2008 erteilt wurden:

Die Anwartschaft eines Arbeitnehmers ist unverfallbar, wenn er bei betrieblicher Altersversorgung, die der Arbeitgeber finanziert hat, am Stichtag

- mindestens das 30. Lebensjahr vollendet und
- die Versorgungszusage mindestens fünf Jahre bestanden hat (§ 1b Abs. 1 Satz 1, § 30f Abs. 2 BetrAVG).

Sofern Anwartschaften aus vom 01.01.2001 bis 31.12.2008 erteilten arbeitgeberfinanzierten Zusagen nach dem in diesem Zeitpunkt geltenden Unverfallbarkeitsregelungen nicht bis zum 31.12.2013 unverfallbar werden, ist Unverfallbarkeit (§ 30f Abs. 2 BetrAVG)

- bereits mit Ablauf des 31.12.2013 gegeben, sofern der Versorgungsberechtigte dann auch das 25. Lebensjahr vollendet hat (Meldepflicht besteht ab 2014);
- anderenfalls tritt Unverfallbarkeit erst mit der nach dem 31.12.2013 liegenden Vollendung des 25. Lebensjahres ein.

c) Versorgungszusagen, die vor dem 01.01.2001 erteilt wurden:

Die Anwartschaft eines Arbeitnehmers ist unverfallbar, wenn er am Stichtag

- mindestens das 35. Lebensjahr vollendet hat und
  - entweder die Versorgungszusage mindestens zehn Jahre bestanden hat (§ 30f Abs. 1 Satz 1, 1. Halbsatz, 1. Alternative BetrAVG)
  - oder der Beginn der ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit mindestens zwölf Jahre zurückliegt und die Versorgungszusage mindestens drei Jahre bestanden hat (§ 30f Abs. 1 Satz 1, 1. Halbsatz, 2. Alternative BetrAVG).

---

*) Merkblätter informieren in allgemeiner Form über die Insolvenzsicherung aufgrund des BetrAVG und geben die derzeitige Rechtsauffassung des PSVaG wieder. Sie stehen unter dem Vorbehalt, dass sich die Rechtslage - insbesondere durch die Rechtsprechung - nicht ändert. Merkblätter haben nicht den Charakter von Verwaltungsrichtlinien und -anordnungen.

1) Art. 9 des Altersvermögensgesetzes (AVmG, BGBl. I 2001 S. 1327) und Art. 4 des Gesetzes zur Förderung der zusätzlichen Altersvorsorge und zur Änderung des Dritten Buches Sozialgesetzbuch (BGBl. I 2007 S. 2838).

Sind diese Voraussetzungen bei fortbestehendem Arbeitsverhältnis nicht bis zum 31.12.2005 erfüllt, ist die Anwartschaft des Arbeitnehmers ab diesem Zeitpunkt auch dann unverfallbar, wenn er das 30. Lebensjahr vollendet hat (§ 30f Abs. 1 Satz 1, 2. Halbsatz BetrAVG); anderenfalls erst ab dem späteren Zeitpunkt der Vollendung des 30. Lebensjahres.

d) Zur Anrechnung von Wehrdienst- oder Zivildienst- und Vordienstzeiten vgl. Merkblatt 300/M 5.

2.2 Auswirkungen auf die Melde- und Beitragspflicht

Die Insolvenzsicherungspflicht beginnt bei tätigen sowie bei ausgeschiedenen Arbeitnehmern mit dem Eintritt der gesetzlichen Unverfallbarkeit gemäß Ziffer 2.1.

2.3 Auswirkungen im Insolvenzfall

Nach der Ziffer 2.1 unverfallbar gewordene Versorgungsanwartschaften werden nach Insolvenz des Arbeitgebers vom PSVaG grundsätzlich aufrechterhalten.

3. Betriebliche Altersversorgung aufgrund Entgeltumwandlung

Nach § 1b Abs. 5 BetrAVG ist die Anwartschaft für ab 01.01.2001 erteilte Entgeltumwandlungszusagen sofort mit Erteilung unverfallbar. Dies gilt unabhängig vom Alter des Versorgungsberechtigten.

3.1. Auswirkungen auf die Melde- und Beitragspflicht

Hier ist zu unterscheiden zwischen dem Teil einer Anwartschaft, der auf umgewandelten Entgelt von jährlich bis zu 4 % der Beitragsbemessungsgrenze (BBG) zur allgemeinen Rentenversicherung beruht (2016: 2.976 EUR p. a. alte Länder, 2.592 EUR p. a. neue Länder) und dem Teil der Anwartschaft, der diese Grenze überschreitet.

- Bis zu 4 % BBG: Diese Teilanwartschaft unterliegt wegen der sofortigen gesetzlichen Unverfallbarkeit unmittelbar der Melde- und Beitragspflicht. Die zweijährige Ausschlussfrist nach § 7 Abs. 5 Satz 3 Nr. 1 BetrAVG findet insoweit keine Anwendung. Arbeitgeber, die noch nicht Mitglied des PSVaG sind, müssen sich innerhalb von drei Monaten ab Zusageerteilung beim PSVaG melden.
- Über 4 % BBG: Diese Teilanwartschaft unterliegt – obwohl sofort gesetzlich unverfallbar – wegen der zweijährigen Ausschlussfrist des § 7 Abs. 5 Satz 3 Nr. 1 BetrAVG erst zwei Jahre nach Erteilung der Zusage der Melde- und Beitragspflicht. Bei bereits bestehender Melde- und Beitragspflicht ist dieser Teil der Zusage entsprechend dem gesetzlichen Stichtagsprinzip erstmals in die Meldung des Jahres einzubeziehen, deren maßgeblicher Bilanzstichtag zwei Jahre nach der Erteilung der Zusage liegt. Zur Verwaltungsvereinfachung können meldepflichtige Arbeitgeber die gesamte Entgeltumwandlung bereits von Beginn an in ihre Beitragsbemessungsgrundlage einbeziehen.

3.2. Auswirkungen im Insolvenzfall

Nach Insolvenz des Arbeitgebers werden vom PSVaG auf Entgeltumwandlung beruhende Anwartschaften wie folgt gesichert:

- Die Teilanwartschaft, die auf Entgeltumwandlung in Höhe von **bis** zu 4 % der Beitragsbemessungsgrundgrenze zur allgemeinen Rentenversicherung beruht (2016: 2.976 EUR p.a. alte Länder, 2.592 EUR p.a. neue Länder), wird aufrechterhalten, vgl. § 7 Abs. 5 Satz 3 Nr. 1 BetrAVG.
- Die Teilanwartschaft, die auf einer **über** die 4 %-Grenze hinausgehenden Entgeltumwandlung beruht, wird nur dann aufrechterhalten, wenn am Insolvenzstichtag mindestens zwei Jahre ab Erteilung der Zusage vergangen sind, vgl. § 7 Abs. 5 Satz 3 Nr. 1 BetrAVG.

4. Zusammentreffen von arbeitgeberfinanzierter und aufgrund Entgeltumwandlung finanzierter betrieblicher Altersversorgung

Sofern betriebliche Altersversorgung sowohl vom Arbeitgeber als auch vom Arbeitnehmer finanziert wird, gilt für den vom Arbeitgeber finanzierten Teil der Zusage Ziffer 2.2 und 2.3. Für den vom Arbeitnehmer aufgrund Entgeltumwandlung finanzierten Teil der Zusage gelten Ziffer 3.1 und 3.2.

5. Einheit der Versorgungszusage

Nach § 1b Abs. 1 Satz 3 BetrAVG unterbricht eine Änderung der Versorgungszusage oder ihre Übernahme durch eine andere Person nicht den Ablauf der Unverfallbarkeitsfristen. Es gilt der Grundsatz der Einheit der Versorgungszusage.

Bei den Auswirkungen auf die Melde- und Beitragspflicht und im Insolvenzfall ist zwischen der Änderung und der Übernahme einer Versorgungszusage zu unterscheiden.

a) Änderung einer Versorgungszusage

Besteht bei einer arbeitgeberfinanzierten Versorgungszusage bereits eine Melde- und Beitragspflicht nach Ziffer 2., ist deren Änderung zu berücksichtigen. Auch besteht in diesem Fall bereits mit der Änderung entsprechender Insolvenzschutz.

Bei der Änderung einer arbeitnehmerfinanzierten Versorgungszusage gelten Ziffern 3.1 und 3.2 sinngemäß.

b) Übernahme einer Versorgungszusage

Betreffend die Übernahme einer Versorgungszusage durch einen neuen Arbeitgeber oder einen Dritten wird auf die Merkblätter 300/M 15 (insb. Ziffer 3.2) und 300/M 10 verwiesen.