

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

Merkblatt 300/M 8*

Abwicklung betrieblicher Versorgungsverpflichtungen im Falle der Liquidation

(Stand: 8.15 / Ersetzt: 3.10)

1. Liquidation - kein Sicherungsfall im Sinne von § 7 Abs. 1 BetrAVG

Bei der handelsrechtlichen Liquidation des Unternehmens des Arbeitgebers werden die laufenden Geschäfte beendet, die Forderungen eingezogen, das übrige Vermögen in Geld umgesetzt, die Gläubiger befriedigt und ein möglicher Überschuss an die Anfallberechtigten (z. B. die nach Satzung oder Gesellschaftsvertrag Berechtigten) verteilt. Die Liquidation ist kein Sicherungsfall, der die gesetzliche Eintrittspflicht für die betriebliche Altersversorgung des Arbeitgebers bei dem PSVaG auslöst. Ein solcher Sicherungsfall liegt nur vor, wenn die Voraussetzungen des § 7 Abs. 1 BetrAVG gegeben sind.

2. Betriebsrentner und Anwärter auf betriebliche Versorgungsleistungen - Gläubiger des Unternehmens

Die Verpflichtungen des Arbeitgebers aus betrieblicher Altersversorgung stehen gleichwertig neben allen anderen Verbindlichkeiten. Die Betriebsrentner und Anwärter auf betriebliche Versorgungsleistungen sind daher Gläubiger wie alle übrigen Gläubiger des Unternehmens. Die Erfüllung ihrer Ansprüche ist sicherzustellen. Dabei ist es - jedenfalls bei unter Insolvenzschutz stehenden Ansprüchen - ohne Bedeutung, ob die Zusagen unter Ausschluss des Rechtsanspruchs erteilt oder mit sonstigen Vorbehalten versehen sind. Ein darauf gestützter Widerruf von Ansprüchen auf betriebliche Versorgungsleistungen, die unter Insolvenzschutz stehen, ist unwirksam. Unter Insolvenzschutz stehen laufende Versorgungsleistungen und gemäß § 1b Abs. 1 Satz 1, § 30 Abs. 2 BetrAVG (bei Zusagen ab 01.01.2001) oder § 30f Abs. 1 BetrAVG (bei Zusagen vor 01.01.2001) unverfallbare Anwartschaften auf betriebliche Versorgungsleistungen (vgl. Merkblatt 300/M 3, 300/M 5 und 300/M 12).

Die Tatsache, dass für die Versorgungsleistungen Beiträge zur Insolvenzversicherung gezahlt worden sind, befreit den Arbeitgeber nicht von diesen Ansprüchen im Falle der Liquidation.

3. Liquidationsstatus - Überschuldung - Zahlungsunfähigkeit

3.1 Zum Zwecke der Liquidation muss der Arbeitgeber seinen Verbindlichkeiten die aktiven Vermögenswerte gegenüberstellen; die Bewertung muss dabei unter Betriebsstilllegungsgesichtspunkten vorgenommen werden.

In die Verbindlichkeiten müssen auch die Verpflichtungen aus betrieblicher Altersversorgung eingestellt werden. Laufende Renten und unverfallbare Versorgungsanwartschaften müssen mit ihrem Barwert angesetzt werden. Bei unverfallbaren Anwartschaften muss bei der Berechnung des Barwerts der Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses berücksichtigt werden. Bei der Berechnung des Barwerts sind die bei der jeweiligen Form der betrieblichen Altersversorgung vorgeschriebenen Rechnungsgrundlagen sowie die anerkannten Regeln der Versicherungsmathematik maßgebend (§ 3 Abs. 5 i.V.m. § 4 Abs. 5 BetrAVG).

Der richtig errechnete Barwert ist Basis für die verschiedenen Formen einer Ablösung betrieblicher Versorgungsverpflichtungen.

Begünstigungen auf Leistungen einer Unterstützungskasse sind wegen der bestehenden Durchgriffs- bzw. Ausfallhaftung des Arbeitgebers (Trägerunternehmens) bei diesem wie eine unmittelbare Versorgungszusage zu bewerten.

3.2 Ist die volle Befriedigung oder Sicherstellung aller Ansprüche gegen den Arbeitgeber - einschließlich der Rechte aus betrieblicher Altersversorgung - nicht möglich (wegen Zahlungsunfähigkeit und/oder Überschuldung), so muss der Arbeitgeber oder Liquidator rechtzeitig ein gerichtliches Insolvenzverfahren beantragen.

Das gleiche gilt, wenn im Laufe der Liquidation Zahlungsunfähigkeit und/oder Überschuldung eintritt.

Sind bei Zahlungsunfähigkeit und/oder Überschuldung die Aktivwerte des Unternehmens ohne Berücksichtigung betrieblicher Versorgungsverpflichtungen zur Befriedigung anderer Gläubiger verwendet und ein gerichtliches Insolvenzverfahren nicht oder nicht rechtzeitig eingeleitet worden, setzt sich der Arbeitgeber bzw. der Liquidator Schadenersatzansprüchen und gegebenenfalls strafrechtlicher Verfolgung aus.

...

* Merkblätter informieren in allgemeiner Form über die Insolvenzversicherung 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.

4. Ablösung von Versorgungsverbindlichkeiten bei Liquidation

4.1 Keine Übertragung auf den PSVaG

Eine vertragliche Übernahme der Versorgungsverbindlichkeiten durch den PSVaG im Rahmen der Liquidation, z.B. auch gegen Zahlung des vollen Barwerts, ist aus zwingenden gesetzlichen Gründen nicht möglich.

4.2 Übertragung von Versorgungsverbindlichkeiten auf andere Versorgungsträger

4.2.1 Befreiende Schuldübernahme (§§ 414 ff. BGB, § 4 BetrAVG)

Nach §§ 414 ff. BGB können grundsätzlich Versorgungsverbindlichkeiten auf einen Dritten mit schuldbefreiender Wirkung für den ehemaligen Arbeitgeber übertragen werden, wenn der Versorgungsberechtigte der Schuldübernahme zustimmt. Die Regelungen der §§ 414 ff. BGB sind seit Inkrafttreten des BetrAVG in ihrem Anwendungsbereich durch § 4 BetrAVG eingeschränkt worden.

Zu den Auswirkungen der Übertragung einer Versorgungszusage vom ehemaligen auf den neuen Arbeitgeber auf die gesetzliche Insolvenzversicherung vgl. Merkblatt 300/M 15.

4.2.2 Sonderfall Direktversicherung

Für den Fall, dass die betriebliche Altersversorgung bislang über Direktversicherungen durchgeführt worden ist, bietet es sich an, die Versicherungsnehmereigenschaft auf die begünstigten Arbeitnehmer zu übertragen, nachdem eine eventuell bestehende Beleihung (Vorauszahlung), Abtretung oder Verpfändung rückgängig gemacht worden ist und rückständige Versicherungsbeiträge nachentrichtet worden sind.

4.3 Alternativen für den Arbeitgeber

4.3.1 Übernahme der Zusage bei Liquidation gemäß § 4 Abs. 4 BetrAVG

Wird die Betriebstätigkeit eingestellt und das Unternehmen liquidiert, kann eine Zusage von einer Pensionskasse oder einem Unternehmen der Lebensversicherung ohne Zustimmung des Arbeitnehmers oder Versorgungsempfängers übernommen werden, wenn sichergestellt ist, dass die Überschussanteile ab Rentenbeginn entsprechend § 16 Abs. 3 Nr. 2 verwendet werden.

Diese Regelung in § 4 Abs. 4 BetrAVG entspricht dem bis 31.12.2004 geltenden § 4 Abs. 3 BetrAVG.

Unter diesen Voraussetzungen können demnach - wie bisher - nicht nur unverfallbare Anwartschaften sondern auch laufende Leistungen übertragen werden und zwar ohne Begrenzung auf eine bestimmte Höhe.

Nach rechtswirksamer Ablösung der Versorgungsverbindlichkeit gemäß § 4 Abs. 4 BetrAVG entfallen für die Zukunft Insolvenzversicherungspflicht und -schutz.

4.3.2 Abfindung

Im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses kann eine unverfallbare Anwartschaft nur nach § 3 BetrAVG abgefunden werden. Der Arbeitgeber kann gemäß § 3 Abs. 2 BetrAVG eine Anwartschaft ohne Zustimmung des Arbeitnehmers abfinden, wenn der Monatsbetrag der aus der Anwartschaft resultierenden laufenden Leistung bei Erreichen der vorgesehenen Altersgrenze 1 vom Hundert, bei Kapitalleistungen zwölf Zehntel der monatlichen Bezugsgröße nach § 18 des Vierten Sozialgesetzbuch nicht übersteigen würde. Dies gilt entsprechend für die Abfindung einer laufenden Leistung. Die Abfindung ist unzulässig, wenn der Arbeitnehmer von seinem Recht auf Übertragung der Anwartschaft Gebrauch macht. Die Anwartschaft ist gemäß § 3 Abs. 3 BetrAVG auf Verlangen des Arbeitnehmers abzufinden, wenn die Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung erstattet worden sind.

§ 3 BetrAVG findet keine Anwendung auf laufende Leistungen, die vor dem 1. Januar 2005 erstmals gezahlt worden sind (§ 30g BetrAVG). Laufende Leistungen, die bereits vor dem 1. Januar 2005 erstmals gezahlt worden sind, können weiterhin ohne die Einschränkungen des § 3 BetrAVG abgefunden werden.

Werden bei der Liquidation Abfindungsvereinbarungen mit Rentnern und Anwärtern abgeschlossen, müssen zur Vermeidung von Missverständnissen und zum Ausschluss möglicher späterer Nachforderungen ausdrücklich Bestimmungen über die Abfindung der künftigen Versorgungsansprüche getroffen werden. Eine Vereinbarung, die lediglich zum Inhalt hat, dass sämtliche Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis abgegolten sind, bedeutet im Zweifel nicht auch die Abfindung zukünftiger betrieblicher Versorgungsansprüche.

Für die Höhe der Abfindungen von unverfallbaren Versorgungsanwartschaften und laufenden Leistungen ist der Übertragungswert gemäß § 3 Abs. 5 i.V.m. § 4 Abs. 5 BetrAVG maßgebend. Dieser Wert muss Geschäftsgrundlage in der Abfindungsvereinbarung sein. Die Abfindung ist gesondert auszuweisen und einmalig zu zahlen (§ 3 Abs. 6 BetrAVG).

4.3.3 Erlassvertrag (Verzicht)

Ebenso ist unter den gesetzlichen Voraussetzungen ein Verzicht denkbar.

4.3.4 Gesamtrechtsnachfolge

Darüber hinaus kommen die Fälle des Umwandlungsgesetzes in Betracht, soweit eine Gesamtrechtsnachfolge in der Person des Arbeitgebers eintritt.

5. Melde- und Nachweispflichten gegenüber dem PENSIONS-SICHERUNGS-VEREIN

Die Meldepflicht zur Insolvenzversicherung (§ 11 BetrAVG) und die öffentlich-rechtliche Beitragspflicht (§ 10 BetrAVG) besteht auch bei Liquidation des Unternehmens des Arbeitgebers so lange fort, als die Verpflichtungen aus betrieblicher Altersversorgung nicht abgelöst sind.

Für den Bestand der Versorgungsverpflichtungen muss auf den Bilanzstichtag des Jahres abgestellt werden, das dem laufenden Beitragsjahr vorangegangen ist.

Der Beitrag zum PSVaG ist ein Jahresbeitrag. Bei vollständiger Ablösung der betrieblichen Versorgungsverpflichtungen im Laufe des Jahres findet eine anteilige Abrechnung statt.

Die Liquidation des Unternehmens kann nicht abgeschlossen werden, bevor nicht dem PSVaG gegenüber im Einzelnen die Ablösung sämtlicher betrieblicher Versorgungsverpflichtungen nachgewiesen ist. Dazu müssen dem PSVaG die Vereinbarungen mit den Rentnern und den Arbeitnehmern mit gesetzlich unverfallbaren Anwartschaften über die erfolgte Übertragung (§ 4 BetrAVG) oder Abfindung (§ 3 BetrAVG) der Versorgungsansprüche vorgelegt werden.

Dem in Liquidation befindlichen Unternehmen bleibt es jedoch unbenommen, die Liquidation im Übrigen durchzuführen und das Einzelunternehmen/die Gesellschaft als solche „i. L.“ lediglich zur Abwicklung der betrieblichen Altersversorgung fortbestehen zu lassen.