

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

## Merkblatt 300/M 15\*

### Auswirkungen der Übertragung einer Versorgungszusage vom ehemaligen auf den neuen Arbeitgeber auf die gesetzliche Insolvenzversicherung

(Stand: 7.20 / Ersetzt: 1.20)

#### 1. Gesetzliche Regelung

Das Betriebsrentengesetz (BetrAVG) knüpft für die Insolvenzversicherungspflicht beim PSVaG sowie die Eintrittspflicht des PSVaG an den aus der Zusage auf betriebliche Altersversorgung arbeitsrechtlich verpflichteten Arbeitgeber an (§§ 7, 10, 11 BetrAVG). Daraus folgt, dass die Übertragung einer Versorgungsverpflichtung vom ehemaligen auf den neuen Arbeitgeber Auswirkungen auf die gesetzliche Insolvenzversicherung haben kann.

#### 2. Möglichkeiten der Übertragung einer Versorgungsverpflichtung

Die Übertragung einer Versorgungsverpflichtung kann im Rahmen einer Einzelrechtsnachfolge (z.B. §§ 414 ff. BGB i. V. m. § 4 BetrAVG), im Rahmen einer Gesamtrechtsnachfolge (z.B. nach dem Umwandlungsgesetz) oder bei Wechsel des Arbeitgebers im Rahmen des § 4 Abs. 2-3 BetrAVG erfolgen.

Dagegen liegt beim Wechsel des Durchführungswegs kein Fall der Übertragung nach § 4 BetrAVG vor, wenn nicht gleichzeitig der Arbeitgeber gewechselt wird. Hier bleibt der aus der Zusage auf betriebliche Altersversorgung bislang arbeitsrechtlich verpflichtete Arbeitgeber auch künftig verpflichtet. Zu Übernahmen von Zusagen bei Liquidation gemäß § 4 Abs. 4 BetrAVG vgl. Nr. 3.3.

#### 3. Einzelrechtsnachfolge nach §§ 414 ff. BGB i. V. m. § 4 BetrAVG

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

Durch das Gesetz zur Neuordnung der einkommensteuerrechtlichen Behandlung von Altersvorsorge-aufwendungen und Altersbezügen (Alterseinkünftegesetz-AltEinkG) vom 05.07.2004 ist § 4 BetrAVG mit Wirkung ab 01.01.2005 neu gefasst worden. Nach § 4 Abs. 1 BetrAVG ist eine Übertragung be-trieblicher Altersversorgung im Rahmen einer Schuldübernahme nach §§ 414 ff. BGB nur nach den Bestimmungen gemäß § 4 Abs. 2 - 4 BetrAVG möglich.

#### 3.1 Systematik des § 4 Abs. 2 - 3 BetrAVG

§ 4 Abs. 2 - 3 BetrAVG enthält für die Übertragung von **gesetzlich unverfallbaren Anwartschaften vom ehemaligen auf den neuen Arbeitgeber** folgende Systematik.

Die Übertragung kann auf zwei Arten erfolgen:

1. Übernahme der Zusage durch den neuen Arbeitgeber nach § 4 Abs. 2 Nr. 1 BetrAVG, § 414 BGB
  - nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses und
  - im Einvernehmen des ehemaligen mit dem neuen Arbeitgeber sowie dem Arbeitnehmer.
2. Übertragung des Wertes der vom Arbeitnehmer erworbenen unverfallbaren Anwartschaft auf den neuen Arbeitgeber, wenn dieser eine wertgleiche Zusage erteilt,
  - a. nach § 4 Abs. 2 Nr. 2 BetrAVG
    - nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses und
    - im Einvernehmen des ehemaligen mit dem neuen Arbeitgeber sowie dem Arbeitnehmer,
    - von jedem Durchführungsweg in jeden Durchführungsweg
    - ohne Begrenzung auf eine bestimmte Höhe.

\* 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.

- b. nach § 4 Abs. 3 BetrAVG auf Verlangen des Arbeitnehmers (Rechtsanspruch, Einvernehmen der Beteiligten ist nicht erforderlich)
  - innerhalb eines Jahres nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses,
  - aus den Durchführungswegen Pensionsfonds, Pensionskasse oder Direktversicherung,
  - in die Durchführungswege Pensionsfonds, Pensionskasse oder Direktversicherung und nur
  - bis zu einem Übertragungswert in Höhe der Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung der Arbeiter und Angestellten (BBG),
  - gilt nur für Zusagen, die vom ehemaligen Arbeitgeber ab 2005 erteilt wurden (§ 30 b BetrAVG).
  - Sofern der neue Arbeitgeber dazu bereit ist, kann betriebliche Altersversorgung bei einem Arbeitgeberwechsel auch in ein System der reinen Beitragszusage übertragen werden. Der Übertragungswert wird in diesem Fall auf eine Versorgungseinrichtung nach § 22 BetrAVG des neuen Arbeitgebers übertragen. Reine Beitragszusagen nach den §§ 21-25 BetrAVG unterliegen nach § 1 Abs. 2 Nr. 2a BetrAVG nicht dem gesetzlichen Insolvenzschutz.

Diese Regelungen finden grundsätzlich Anwendung auf alle Übertragungen, die ab 01.01.2005 vorgenommen werden. Lediglich der Anspruch des Arbeitnehmers auf Übertragung nach § 4 Abs. 3 BetrAVG gilt nur für Zusagen des ehemaligen Arbeitgebers, die ab 01.01.2005 erteilt wurden (§ 30 b BetrAVG). Dadurch wird nach Auffassung des Gesetzgebers gewährleistet, dass sich die Arbeitgeber und Versorgungsträger auf die Neuregelung rechtzeitig einstellen können (BT-Drs. 15/2150, S. 55).

- 3.1.1 Die Übertragung nach § 4 Abs. 2 - 3 BetrAVG betrifft nur gesetzlich unverfallbare Anwartschaften (§ 4 Abs. 1 BetrAVG) und nicht laufende Leistungen.

Gesetzlich verfallbare oder lediglich vertraglich unverfallbare Anwartschaften werden von dieser Vorschrift nicht erfasst. Zur Möglichkeit der Anrechnung von Vordienstzeiten in diesen Fällen - auch mit Wirkung für den gesetzlichen Insolvenzschutz - vgl. PSVaG Merkblatt 300/M 5 unter Ziffer 1.3.2.

Wechselt der Arbeitnehmer den Arbeitgeber, die gesetzlich unverfallbare Anwartschaft wird aber nicht auf den neuen Arbeitgeber nach § 4 Abs. 2 - 3 BetrAVG übertragen, so bleibt die Anwartschaft beim ehemaligen Arbeitgeber aufrecht erhalten. Für eine vom neuen Arbeitgeber erteilte Versorgungszusage beginnen die gesetzlichen Unverfallbarkeitsfristen neu zu laufen. Zu den Besonderheiten bei Entgeltumwandlung vgl. Merkblatt 300/M 12.

Vereinbarungen, die nicht unter die Tatbestände des § 4 Abs. 2 - 3 BetrAVG eingeordnet werden können, bewirken trotz Zustimmung des Versorgungsbegünstigten allenfalls einen Schuldbeitritt des die Versorgungsverpflichtung übernehmenden Versorgungsträgers. Der ursprüngliche Arbeitgeber bleibt verpflichtet und unterliegt den Vorschriften über die Insolvenzsicherung.

- 3.1.2 Die Übernahme einer unverfallbaren Anwartschaft nach § 4 Abs. 2 Nr. 1 BetrAVG hat auf die Unverfallbarkeit der Zusage keine Auswirkungen. Dies gilt sowohl für die übernommene Teilanwartschaft als auch für die Zuwächse, die sofort unverfallbar sind.

- 3.1.3 Wird der Wert der unverfallbaren Anwartschaft auf den neuen Arbeitgeber übertragen und erteilt dieser eine wertgleiche Zusage, so gelten für diese neue Anwartschaft die Regelungen über Entgeltumwandlung entsprechend (§ 4 Abs. 2 Nr. 2 letzter Halbsatz BetrAVG und § 4 Abs. 3 Satz 4 BetrAVG). Dadurch

- ist die neue Anwartschaft mit der Erteilung der Zusage gesetzlich unverfallbar (entsprechend § 1b Abs. 5 Satz 1 BetrAVG).
- besteht Insolvenzschutzpflicht und -schutz unter Beachtung des § 7 Abs. 5 Satz 3 Nr. 2 BetrAVG (vgl. Ziffer 3.2).

## 3.2 Anwendung des § 7 Abs. 5 Satz 3 Nr. 2 BetrAVG

Nach § 7 Abs. 5 Satz 3 Nr. 2 BetrAVG besteht ein Anspruch auf Leistungen gegen den PSVaG für in den beiden letzten Jahren vor dem Eintritt des Sicherungsfalls im Rahmen von Übertragungen gegebenen Zusagen nur, soweit der Übertragungswert die BBG (2020: 82.800 EUR p. a. alte Länder, 77.400 EUR p. a. neue Länder) nicht übersteigt. Die Zwei-Jahres-Ausschlussfrist - mit dieser Ausnahmeregelung - findet auf alle Alternativen der Übertragung nach § 4 Abs. 2 - 3 BetrAVG Anwendung.

Soweit eine schuldbefreiende Übertragung nach § 4 Abs. 2 - 3 BetrAVG rechtswirksam ist, erlischt die Zusage des ehemaligen Arbeitgebers (§ 4 Abs. 6 BetrAVG).

### **3.2.1 Auswirkungen im Insolvenzfall**

Nach Insolvenz des neuen Arbeitgebers ist die auf einer Übertragung nach § 4 Abs. 2 - 4 BetrAVG beruhende Anwartschaft wie folgt gesichert:

Am Insolvenzstichtag liegt die Übertragung zwei Jahre oder mehr zurück. Die übertragene Anwartschaft wird vom PSVaG unter Anwendung von § 7 BetrAVG aufrechterhalten.

3.2.1.1 Am Insolvenzstichtag liegt die Übertragung weniger als zwei Jahre zurück.

3.2.1.1.1 Der Übertragungswert überstieg die BBG nicht.

Die übertragene Anwartschaft wird vom PSVaG unter Anwendung von § 7 BetrAVG aufrechterhalten.

3.2.1.1.2 Der Übertragungswert überstieg die BBG.

Die übertragene Anwartschaft wird vom PSVaG unter Anwendung von § 7 BetrAVG zu dem Teil aufrechterhalten, der dem Verhältnis der BBG im Zeitpunkt der Übertragung zum Übertragungswert entspricht. Soweit der Übertragungswert die BBG übersteigt, kann die darauf beruhende Teilanwartschaft in dem Zwei-Jahres-Zeitraum vertraglich insolvenzgeschützt werden (BT-Drs. 15/2150, S. 54). Der PSVaG ist davon nicht betroffen.

3.2.1.2 Entsprechendes gilt für laufende Leistungen, wenn zwischen dem Zeitpunkt der Übertragung der Anwartschaft und dem Insolvenzstichtag der Versorgungsfall eingetreten ist.

### **3.2.2 Auswirkungen auf die Melde- und Beitragspflicht**

Die für die Melde- und Beitragspflicht zur Insolvenzsicherung maßgeblichen §§ 10 und 11 BetrAVG enthalten bezüglich der Übertragung keine Vorschriften. Nach rechtswirksamer Übertragung sind die Melde- und Beitragspflichten vom neuen Arbeitgeber zu erfüllen.

Soweit allerdings innerhalb von zwei Jahren nach der Übertragung der Insolvenzsicherung nur eingeschränkt besteht (s. o. 3.2.1.2.2), erscheint es unbillig, die volle Anwartschaft der Melde- und Beitragspflicht zu unterwerfen. Der PSVaG akzeptiert daher in diesem Zeitraum Meldungen, die auf der eingeschränkten Höhe beruhen. Alternativ kann der meldepflichtige neue Arbeitgeber die übertragene Anwartschaft in voller Höhe bei der Berechnung der Beitragsbemessungsgrundlage einbeziehen. Zur Vermeidung von ansonsten erforderlichen Doppelberechnungen dürfte sich bei nur geringen Überschreitungen die Meldung auf Basis der vollen Anwartschaft anbieten.

Bei bereits bestehender Melde- und Beitragspflicht ist die übertragene Anwartschaft entsprechend den o. a. Maßgaben und dem gesetzlichen Stichtagsprinzip in die nächste turnusmäßige Meldung einzu beziehen.

Arbeitgeber, die noch nicht Mitglied des PSVaG sind, müssen sich innerhalb von drei Monaten ab Übertragung beim PSVaG melden.

### **3.3 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.

In diesem Zusammenhang können demnach nicht nur unverfallbare Anwartschaften sondern auch laufende Leistungen übertragen werden und zwar ohne Begrenzung auf eine bestimmte Höhe.

Bei einer Pensionskasse nach § 7 Abs.1 Satz 2 Nr. 3 BetrAVG muss sichergestellt sein, dass im Zeitpunkt der Übernahme der in der Rechtsverordnung zu § 235 Abs. 1 Nummer 4 des Versicherungsaufsichtsgesetzes in der jeweils gültigen Fassung festgesetzte Höchstzinssatz zur Berechnung der Deckungsrückstellung nicht überschritten wird (§ 4 Abs. 4 Satz 2 BetrAVG).

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

Weitergehend zur Abwicklung betrieblicher Versorgungsverpflichtungen im Falle der Liquidation vgl. Merkblatt 300/M 8.