

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

Merkblatt 300/M 6*

Der Begriff des "Arbeitgebers" im Sinne der Vorschriften über die Insolvenzsicherung der betrieblichen Altersversorgung nach dem Betriebsrentengesetz (BetrAVG)

(Stand: 7.20 / Ersetzt: 11.15)

1. Grundsatz

- 1.1 Betriebliche Versorgungsleistungen beruhen auf dem zum Arbeitgeber begründeten Arbeitsverhältnis (vgl. Merkblatt 300/M 4).
- 1.2 Die Vorschriften über die Insolvenzsicherung stellen daher ausschließlich auf den Arbeitgeber ab.
 - Nur der Arbeitgeber erbringt Leistungen der betrieblichen Altersversorgung, § 1 Abs. 1 Satz 1 BetrAVG (vgl. auch Merkblatt 300/M 3).
 - Nur den Arbeitgeber trifft die öffentlich-rechtliche Meldepflicht zur Insolvenzsicherung nach § 11 BetrAVG.
 - Nur den Arbeitgeber trifft die öffentlich-rechtliche Beitragspflicht zur Insolvenzsicherung nach § 10 Abs. 1 BetrAVG.
 - Nur die Insolvenz des Arbeitgebers löst die Eintrittspflicht des PSVaG nach § 7 BetrAVG aus.

2. Begriff des Arbeitgebers

- 2.1 Arbeitgeber ist jeder, der Arbeitnehmer beschäftigt oder beschäftigt hatte, sofern aus diesem Arbeitsverhältnis vom Betriebsrentengesetz geschützte Versorgungsverpflichtungen erwachsen sind. Auch sogenannte Privatpersonen können für ihr im Haushalt beschäftigtes Personal (z.B. Haushälterin, Gärtner, Fahrer) Arbeitgeber sein.

Auf die konkrete Rechtsform des Arbeitgebers kommt es nicht an. Arbeitgeber kann sein, wer aus dem – beim Rentner insoweit nachwirkenden – Arbeitsverhältnis als Partei verklagt werden (vgl. § 50 ZPO, § 10 ArbGG, § 61 VwGO) und über dessen Vermögen gemäß §§ 11, 335 ff. InsO, Art. 102 EGIInsO ein Insolvenzverfahren eröffnet werden kann.
- 2.2 Grundsätzlich kann über das Vermögen jeder natürlichen und jeder juristischen Person sowie einer gesetzlich gleichgestellten Einrichtung ein Insolvenzverfahren nach den Vorschriften der InsO eröffnet werden (§ 11 InsO). Dazu gehören u. a.:
 - Gesellschaften bürgerlichen Rechts, Partnerschaftsgesellschaften
 - Offene Handelsgesellschaften (OHG), Kommanditgesellschaften (KG) einschl. GmbH & Co. KG
 - Aktiengesellschaften (AG), Kommanditgesellschaften auf Aktien (KGaA), Gesellschaften mit beschränkter Haftung (GmbH)
 - Reedereien, Partenreedereien
 - eingetragene Genossenschaften (eG)
 - Europäische wirtschaftliche Interessenvereinigungen (EWIV), Europäische Gesellschaften (SE)
 - Körperschaften, Stiftungen, Anstalten des öffentlichen Rechts (vgl. aber § 12 InsO, § 17 Abs. 2 BetrAVG)
 - rechtsfähige Vereine (eV), rechtsfähige Stiftungen des privaten Rechts
 - nichtrechtsfähige Vereine, politische Parteien, Gewerkschaften, Vereinigungen von Arbeitgebern
 - Abwicklungsgesellschaften nach registergerichtlicher Eintragung der Auflösung der ursprünglichen Gesellschaft
 - rechtlich selbständige Zweigniederlassungen ausländischer Rechtsträger im Inland.
- 2.3 Bei ausländischen Unternehmen, die zum Beispiel mit einer unselbständigen Zweigniederlassung/Betriebsstätte in der Bundesrepublik Deutschland oder im Großherzogtum Luxemburg als Arbeitgeber auftreten, kann – außer einem im Inland durchgeführten Partikular- oder Sekundärinsolvenzverfahren (§§ 354 ff. InsO) – auch ein im Ausland eröffnetes Insolvenzverfahren anzuerkennen sein. Dies richtet sich
 - bei Unternehmen mit Sitz in einem EU-Staat nach der EUInsVO i.V.m. Art. 102 EGIInsO;
 - bei Unternehmen mit Sitz in einem anderen Staat nach den §§ 335 ff. InsO.

Die Vorschriften des BetrAVG gelten jedoch nur dann, wenn für die entsprechenden Arbeitsverhältnisse deutsches oder luxemburgisches Arbeitsrecht vereinbart bzw. nach Art. 8 Rom I-VO anzuwenden ist (§ 337 InsO; vgl. dazu 300/M 7). Für Arbeitsverträge, die bis zu dem 17.12.2009 geschlossen wurden, gilt statt Art. 8 Rom I-VO der frühere Art. 30 EGBGB.

* 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.

3. Arbeitgeber bei Betriebsnachfolge

Bei Betriebsnachfolge (Betriebsinhaberwechsel) geht ein Betrieb oder Betriebsteil auf einen neuen Rechtsträger über. Betriebsinhaber ist immer der Arbeitgeber im Sinne von Ziffer 2.2; ein Gesellschafterwechsel ist danach z.B. kein Wechsel des Betriebsinhabers, weil das Arbeitsverhältnis zur Gesellschaft besteht und nicht zu den einzelnen Gesellschaftern.

Im Hinblick auf die Verpflichtungen des Arbeitgebers aus betrieblicher Altersversorgung ist bei der Betriebsnachfolge zu unterscheiden zwischen der Gesamtrechtsnachfolge und der Einzelrechtsnachfolge.

3.1 Gesamtrechtsnachfolge

Die möglichen Fälle sind in der Rechtsordnung geregelt. Hierzu gehört zum Beispiel der Erbfall (§ 1922 BGB). Auch bei Umwandlung durch Verschmelzung, Spaltung und Vermögensübertragung nach dem Umwandlungsgesetz – UmwG – vom 28.10.1994 tritt jeweils eine (ggf. partielle) Gesamtrechtsnachfolge ein. Arbeitsrechtlich ist auch in diesen Fällen § 613 a Abs. 1 und Abs. 4 BGB zu beachten, wenn der Übergang eines Betriebes oder Betriebsteiles vorliegt.

Als Fall der Gesamtrechtsnachfolge wird aber auch die Übernahme eines Handelsgeschäfts einer Personengesellschaft durch einen Gesellschafter in entsprechender Anwendung von § 140 Abs. 1 Satz 2 HGB, § 738 Abs. 1 BGB anerkannt.

In den Fällen der Gesamtrechtsnachfolge tritt der neue Arbeitgeber in die Rechtsstellung des bisherigen Arbeitgebers ein. Auf ihn finden daher fortan auch die Vorschriften der Insolvenzversicherung (vgl. Ziffer 1.2) hinsichtlich der bereits laufenden Versorgungsleistungen, der mit unverfallbarer Anwartschaft ausgeschiedenen Arbeitnehmer und der noch tätigen Mitarbeiter mit einer unverfallbaren Anwartschaft Anwendung.

3.2 Einzelrechtsnachfolge

Der Fall tritt ein, wenn ein Betrieb oder Betriebsteil durch Rechtsgeschäft auf einen neuen Inhaber übertragen wird (§ 613 a BGB). Die Einzelrechtsnachfolge ist beschränkt auf die Arbeitsverhältnisse, die im Zeitpunkt des Betriebsübergangs noch bestanden (auch wenn bereits gekündigt). Sie hat keine **Auswirkung auf bereits ausgeschiedene Mitarbeiter** (Rentner oder Anwärter mit unverfallbarer Versorgungsanwartschaft).

Soweit mit dem Betriebsübergang nicht nur der Tatbestand des § 613 a BGB, sondern auch der des § 25 HGB erfüllt sein sollte, bleibt auch in diesen Fällen der ursprüngliche Arbeitgeber für die betriebliche Altersversorgung der bereits ausgeschiedenen Mitarbeiter (Rentner und Anwärter mit unverfallbarer Versorgungsanwartschaft) verpflichtet. **§ 25 HGB** bewirkt lediglich eine Schuldmitübernahme seitens des neuen Betriebsinhabers, **nicht eine Schuldbefreiung des ursprünglichen Betriebsinhabers**.

4. Arbeitgeber bei Übertragung von Versorgungsverpflichtungen kraft Vereinbarung

4.1 Nach §§ 414 ff. BGB können grundsätzlich Versorgungsverpflichtungen 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 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 BetrAVG verwendet werden. 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 Nr. 4 des Versicherungsaufsichtsgesetzes in der jeweils gültigen Fassung festgesetzte Höchstzinssatz zur Berechnung der Deckungsrückstellung nicht überschritten wird (§ 4 Abs. 4 Satz 2 BetrAVG).

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

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

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

5. Betriebliche Altersversorgung der Arbeitnehmern gleichgestellten Personen

Die vorstehenden Erläuterungen gelten entsprechend

- für die Rechtsverhältnisse zwischen Arbeitgeber und den nach § 17 Abs. 1 Satz 2 BetrAVG Arbeitnehmern gleichgestellten Personen - mit Ausnahme der Ziffer 3.2: denn § 613a BGB umfasst nur Arbeitnehmer und leitende Angestellte. Sind bei einem Betriebsübergang auch Selbständige oder Dienstverpflichtete (z. B. Geschäftsführer, Handelsvertreter, Heimarbeiter) mit ihrer betrieblichen Altersversorgung betroffen, so muss diese Rechtsposition - soll der ursprüngliche Arbeitgeber nicht verpflichtet bleiben - nach Ziffer 4. auf den Betriebsnachfolger übertragen werden (vgl. auch § 1b Abs. 1 Satz 3 BetrAVG)
- Personen, die gemäß § 12 Versorgungsausgleichsgesetz einen dem Betriebsrentengesetz unterfallenden Versorgungsanspruch innehaben und dadurch die Rechtsposition eines ausgeschiedenen Arbeitnehmers (Rentner oder ausgeschiedener Versorgungsanwärter) einnehmen.

6. Begriff des Unternehmens

Im Betriebsrentengesetz wird neben dem Begriff "Arbeitgeber" auch der Begriff "Unternehmen" oder "Trägerunternehmen" verwandt (vgl. §§ 1 b Abs. 4 Satz 1; 7 Abs. 1 Satz 2 und Abs. 2 Satz 2; 9 Abs. 3 Satz 3; 17 Abs. 1 Satz 2 BetrAVG). Mit "Unternehmen" oder "Trägerunternehmen" ist immer der Arbeitgeber im Sinne der Ziffer 2. gemeint. Die Begriffe „Arbeitgeber“ und „Unternehmer“ sind im Sinne der Vorschriften über die Insolvenzsicherung gleichbedeutend.