

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

Merkblatt 300/M 7*

Anwendung des Betriebsrentengesetzes (BetrAVG) bei inländischen Arbeitsverhältnissen mit Auslandsbeziehung

(Stand: 12.10 / Ersetzt: 3.06)

1. Grundsatz

- 1.1 Die Insolvenzsicherung der betrieblichen Altersversorgung (vgl. dazu 300/M 3) nach den §§ 7 - 15 BetrAVG ist auf Arbeitsverhältnisse mit Auslandsbeziehung anwendbar, soweit sich nicht aus den nachstehenden Erläuterungen etwas anderes ergibt.

Die Anwendung kann vertraglich nicht erweitert werden.

- 1.2 § 7 BetrAVG knüpft hinsichtlich der Eintrittspflicht des PSVaG an das deutsche Insolvenzrecht an.
- 1.3 Die Durchsetzung der Melde- und Beitragspflicht für insolvenzsicherungspflichtige betriebliche Altersversorgung nach den §§ 10 und 11 BetrAVG ist konzipiert für das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland mit den dort geltenden Gesetzen (Verwaltungsverfahrensgesetz, Steuergesetze, Zivilprozessordnung, Gesetz über Ordnungswidrigkeiten) sowie des Großherzogtums Luxemburg aufgrund des Abkommens zwischen der Bundesrepublik Deutschland und dem Großherzogtum Luxemburg über die Zusammenarbeit im Bereich der Insolvenzsicherung der betrieblichen Altersversorgung vom 22.09.2000 (BGBl. II 2001 S. 1259).

2. Auswirkungen

2.1 Insolvenzschutz

- 2.1.1 Insolvenzschutz ist nur gegeben, wenn das Arbeitsverhältnis, in dessen Rahmen die betriebliche Altersversorgung zugesagt wird (vgl. dazu 300/M 4), deutschem oder luxemburgischem Recht unterliegt und der versorgungspflichtige Arbeitgeber die im 300/M 6 Ziff. 2 dargelegten Voraussetzungen erfüllt.
- 2.1.2 Wie aus § 1 BetrAVG i. V. m. § 337 InsO, Art. 8 VO (EG) Nr. 593/2008 folgt, muss der Schwerpunkt des Arbeitsverhältnisses, das der Zusage auf betriebliche Versorgungsleistungen zugrunde liegt, nach dem Arbeitsvertrag und seiner Durchführung in der Bundesrepublik Deutschland oder in dem Großherzogtum Luxemburg liegen.

Davon ist im Zweifel auszugehen, wenn

- der Arbeitnehmer zwar zeitweise oder ständig im Ausland beschäftigt, der Auslandseinsatz aber der vertragliche Inhalt der arbeitsrechtlichen Verpflichtungen mit dem deutschen Arbeitgeber ist. Der Ort der Erbringung der Arbeitsleistung ist für die Insolvenzsicherung ohne Belang. Es muss nur die Verbindung zur deutschen bzw. luxemburgischen Wirtschafts- und Sozialordnung gewahrt bleiben.
- der Arbeitnehmer zwar im Wege der **Entsendung** befristet durch separaten Arbeitsvertrag in ein ausländisches Unternehmen (Arbeitgeber) eingegliedert wurde, das **Arbeitsverhältnis mit dem inländischen Arbeitgeber** jedoch **ruht** (vgl. hierzu auch 300/M 5 Ziff. 3.1 bis 3.2.3.2) und in der Entsendungsvereinbarung mit diesem festgelegt wurde, dass die Versorgungszusage fortgeführt wird und die Beschäftigungszeiten bei dem ausländischen Arbeitgeber auf die Betriebszugehörigkeit im Inland angerechnet werden. Dabei bedeutet Entsendung die vertraglich vereinbarte, vorübergehende Zuweisung zu einem anderen Betrieb. Von einem ruhenden Arbeitsverhältnis kann ausgegangen werden, wenn die Entsendung zum ausländischen Arbeitgeber entweder von vornherein zeitlich oder durch die Erfüllung eines Zwecks begrenzt ist; dadurch wird die Verbindung zur deutschen bzw. luxemburgischen Wirtschafts- und Sozialordnung gewahrt.

Für die wirksame Vereinbarung eines ruhenden Arbeitsverhältnisses im Inland im Rahmen einer Entsendungsvereinbarung für das Ausland ist eine inländische Vorlaufzeit des Arbeitsverhältnisses nicht erforderlich.

- die gewöhnliche Arbeitsverrichtung des Arbeitnehmers für eine deutsche oder luxemburgische Betriebsstätte/ unselbständige Zweigniederlassung eines ausländischen Arbeitgebers erfolgt.

...

* 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.

2.2 Kein Insolvenzschutz

Insolvenzschutz ist z. B. nicht gegeben, wenn das Arbeitsverhältnis, das der Versorgungszusage zugrunde liegt, seinen Schwerpunkt nicht in der Bundesrepublik Deutschland oder dem Großherzogtum Luxemburg hat.

- 2.2.1 Davon ist auszugehen, wenn der Arbeitnehmer **ins Ausland versetzt** wird. Versetzung ins Ausland ist der Übertritt in ein ausländisches Arbeitsverhältnis, wobei die vertragliche Bindung ins Inland entfällt, die die Grundlage für die Fortführung eines insolvenzgeschützten Versorgungsverhältnisses sein könnte.

Dabei bedeutet Versetzung die auf unbestimmte Dauer angelegte Zuweisung eines anderen Arbeitsplatzes in einem anderen Betrieb aufgrund Gestaltung durch Arbeitsvertrag. Bei einer Versetzung genügt es für den Insolvenzschutz nicht, dass sich der bisherige Arbeitgeber unter Aufrechterhaltung der Versorgungszusage zu einer Wiedereinstellung des Arbeitnehmers für den Fall der Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit dem ausländischen Arbeitgeber verpflichtet.

Hat der Arbeitnehmer vor der Versetzung ins Ausland im Rahmen eines inländischen Arbeitsverhältnisses bereits eine gesetzlich unverfallbare Versorgungsanwartschaft (§§ 1b, 30f BetrAVG) erworben, so bleibt diese insolvenzgeschützt, wenn sie nicht rechtswirksam abgelöst wird (vgl. dazu 300/M 8 Ziff. 4., evtl. auch 300/M 15 und 300/M 10 Ziff. 1.).

- 2.2.2 Auch für die von einer **Verlegung der Arbeitsstätte ins Ausland** betroffenen Arbeitnehmer endet der Insolvenzschutz. Die Ausführungen unter Ziff. 2.2.1 gelten sinngemäß. Erfolgt die Verlegung der Arbeitsstätte ins Ausland z. B. im Rahmen eines Betriebsübergangs gemäß § 613a BGB oder einer Maßnahme nach dem Umwandlungsgesetz – bzw. nach den entsprechenden EU-Richtlinien –, so sind die sich aus den jeweiligen Vorschriften ergebenden Besonderheiten zu beachten.

3. Sonderfall Konzern

Für die Beschäftigung eines Arbeitnehmers in verschiedenen Unternehmen eines unter einheitlicher Leitung stehenden Firmenverbundes mit Auslandsbeziehung gilt bezüglich der Insolvenzversicherung das unter Ziff. 2.1 Gesagte.

Die rechtliche Eigenständigkeit der einzelnen Arbeitgeber innerhalb eines Konzerns lässt es nicht zu, in dem Tatbestand der einheitlichen Leitung einen Anknüpfungspunkt zur Erstreckung des Arbeitsverhältnisses mit der Untergesellschaft auf die Obergesellschaft zu sehen.

- 3.1 Sieht die Versorgungsordnung einer inländischen Konzernobergesellschaft vor, dass auch die Arbeitnehmer ausländischer Tochtergesellschaften versorgungsberechtigt sein sollen, so sind diese Zusagen nicht insolvenzgeschützt.
- 3.2 Das gleiche gilt für die Zusagen ausländischer Konzernobergesellschaften an die Mitarbeiter inländischer Tochtergesellschaften.
- 3.3 Bei der Versetzung bzw. der Verlegung der Arbeitsstätte innerhalb des Konzerns ins Ausland endet der Insolvenzschutz, da in diesem Falle der Geltungsbereich des Betriebsrentengesetzes verlassen wird. Die Ausführungen unter Ziff. 2.2.1 und 2.2.2 gelten sinngemäß.
- 3.4 Bei der Versetzung bzw. der Verlegung der Arbeitsstätte innerhalb des Konzerns im Inland sind die Merkblätter 300/M 5 (dort insbesondere Ziff. 4. zu Betriebszugehörigkeits- und Zusagezeiten im Konzern) und 300/M 12 (zur gesetzlichen Unverfallbarkeit betrieblicher Versorgungsanwartschaften) zu beachten.