

Zimmermann & Strecker Aktuell (Ausgabe November 2007)

Direktversicherungen in der Insolvenz des Arbeitgebers

Rechtsanwalt Hermann Zimmermann, Marburg

Fachanwalt für Arbeitsrecht unter Mitarbeit von Leyla Dogruyol

Bei einer Direktversicherung schließt der Arbeitgeber zugunsten des Arbeitnehmers einen Versicherungsvertrag über eine Lebensversicherung bei einem Versicherungsunternehmen ab. Voraussetzung hierfür ist die Existenz eines Arbeitsverhältnisses, so dass versicherungs- und arbeitsrechtliche Beziehungen eng miteinander verknüpft sind.

Im Versicherungsvertrag, der als Vertrag zugunsten Dritter abgeschlossen wird, übernimmt der Arbeitnehmer die Stellung des Versicherten, d.h. der Arbeitgeber ist Versicherungsnehmer, versicherte Person ist hingegen der Arbeitnehmer. Bezugsberechtigte hinsichtlich der Leistungen des Versicherers sind der Arbeitnehmer und/oder seine Hinterbliebenen.

Der Arbeitgeber muss im Rahmen des Versicherungsvertrages durch Beitragszahlung sicherstellen, dass der Versicherer im Versorgungsfall die Leistung an den oder die Begünstigten erbringen kann, andernfalls haftet der Arbeitgeber unmittelbar gegenüber den Versorgungsberechtigten.

Die Anwartschaft des Arbeitnehmers auf die Versorgungsleistung wird versicherungsrechtlich als Bezugsrecht bezeichnet. Hierbei erklärt der Arbeitgeber als Versicherungsnehmer dem Versicherer, wem die Versicherungsleistung zusteht. Es kann nach Versicherungsrecht entweder widerruflich oder unwiderruflich gestaltet werden.

1. Widerrufliches Bezugsrecht

Das Versicherungsrecht geht grundsätzlich gem. § 166 Abs. 1 VVG davon aus, dass das Bezugsrecht als widerruflich gestaltet wird.

In einem solchen Fall kann der Arbeitgeber als Versicherungsnehmer das Bezugsrecht jederzeit durch eine empfangsbedürftige, einseitige Willenserklärung widerrufen oder er kann die Ansprüche aus dem Versicherungsvertrag abtreten oder beleihen, kurz, sie wirtschaftlich für sich nutzen. Hat der Arbeitgeber ein widerrufliches Bezugsrecht bestellt und dieses vor Eintritt des Versicherungsfalles dem Versicherer gegenüber widerrufen, verliert der Arbeitnehmer jeden versicherungsvertraglichen Leistungsanspruch. Das bedeutet, dass bei einem widerruflichen Bezugsrecht auch im Falle einer Insolvenz des Arbeitgebers diese Rechtsposition zum Vermögen des Arbeitgebers gezählt wird und in die Insolvenzmasse fällt.

Die Gefahr eines insolvenzbedingten Ausfalls besteht in der Privatwirtschaft prinzipiell für jede Versorgungszusage. Der Gesetzgeber hat dieses Risiko erkannt und um die anwartschaftsberechtigten Arbeitnehmer und Betriebsrentner abzusichern einen versicherungsrechtlichen Anspruch gem. § 7 BetrAVG begründet. Demnach haben Versorgungsempfänger oder ihre Hinterblie-

benen, deren Ansprüche aus einer unmittelbaren Versorgungszusage des Arbeitgeber nicht erfüllt werden, weil über das Vermögen des Arbeitgebers oder über seinen Nachlass das Insolvenzverfahren eröffnet worden ist, einen Anspruch gegen den in Köln sitzenden Pensions-Sicherungs-Verein (PSV). Diese Versicherungsleistung tritt jedoch nur ein bei unverfallbaren Anwartschaften. Für verfallbare Anwartschaften besteht kein Insolvenzschutz.

Von Unverfallbarkeit spricht man im Rahmen betrieblicher Altersversorgung, wenn Ansprüche des Arbeitnehmer auf eine Betriebsrente nicht mehr verloren gehen können, obwohl das zugrundeliegende Anstellungsverhältnis - sei es durch Arbeitsplatzwechsel, Erwerbsunfähigkeit o.ä. - nicht mehr besteht. Hier sind Altfälle von Neufällen zu unterscheiden:

a) Altfälle:

Anwartschaften auf betriebliche Altersversorgung konnten bis Ende 2000 auf zwei Arten zwingend unverfallbar werden. Zum einen war die Anwartschaft nach **10-jähriger Zusagedauer** unverfallbar, wenn der Begünstigte mit mindestens dem vollendeten 35. Lebensjahr aus dem Arbeitsverhältnis ausschied. Die zweite, bislang geltende gesetzliche Unverfallbarkeitsalternative war erfüllt, wenn die Versorgungszusage mindestens **drei Jahre** bei einer mindestens **12-jährigen Betriebszugehörigkeit** bestanden hatte und der Begünstigte bei Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis mindestens das 35. Lebensjahr vollendet hatte. Diese Regelungen gelten weiterhin für vor dem 1.1.2001 bestehende Anwartschaften, es sei denn Arbeitgeber und Arbeitnehmer einigen sich auf die Neuregelungen gemäß § 2 Abs. 5a Betr.AVG gemäß den Übergangsregelungen nach § 30 g BetrAVG.

b) Neufälle:

Die neuen Unverfallbarkeitsbedingungen gelten grundsätzlich nur für solche Zusagen, die ab dem Jahr 2001 erteilt werden. Die Neufassung hat die Unverfallbarkeitsfristen um die Hälfte und das für eine unverfallbare Anwartschaft erforderliche Mindestalter um fünf Jahre herabgesetzt. Die Anwartschaft ist demnach unverfallbar, wenn die Direktversicherung **mindestens fünf Jahre** bestanden hat und der Arbeitnehmer das **30. Lebensjahr** vollendet hat.

2. Unwiderrufliches Bezugsrecht

Ist das Bezugsrecht als unwiderrufliches vereinbart, was bislang in der Praxis den Ausnahmefall darstellt, kann es vom Arbeitgeber nicht durch einseitige Erklärung genutzt werden, sondern nur mit Zustimmung des Arbeitnehmers.

Besteht keine Widerrufsmöglichkeit des Versicherungsnehmers, hat auch der Insolvenzverwalter keine Möglichkeit, auf die Rechte aus dem Versicherungsvertrag zuzugreifen, d.h. der Insolvenzverwalter kann die Direktversicherung nicht kündigen und die Versicherungssumme in die Insolvenzmasse einbeziehen, da hier das Bezugsrecht und damit die Versicherungsleistung ausschließlich in das Vermögen des Arbeitnehmers fällt.

3. Eingeschränkt widerrufliches Bezugsrecht

Das unwiderrufliche Bezugsrecht kann jedoch auch durch Vorbehalte eingeschränkt werden, und zwar hinsichtlich der Beendigung des Arbeitsverhältnisses vor Eintritt der Unverfallbarkeit, Verlet-

zung von Treuepflichten sowie der Abtretung und Beleihung durch den Arbeitgeber vor dem Ausscheiden des Arbeitnehmers. Das Bezugsrecht kann dann nur unter diesen Voraussetzungen vom Arbeitgeber beeinträchtigt werden und steht im Übrigen einem unwiderruflichen Bezugsrecht gleich (BAG Urteil v. 26.06.1990, Az.: 3 AZR 651/88, AP Nr. 10 zu § 1 BetrAVG Lebensversicherung; BGH Urteil v. 19.06.1996, Az.: IV ZR 243/95).

Das bedeutet, der Arbeitgeber kann die Leistungen der Lebensversicherung während einer begrenzten Zeit, d.h. bis zum Eintritt der Unverfallbarkeit, für sich nutzen. Der Leistungsanspruch des Arbeitnehmers entfällt nach der Rechtsprechung des Bundesgerichtshofes, wenn der Arbeitnehmer durch eine eigene Kündigung oder wegen einer personen- oder verhaltensbedingten Kündigung vor Eintritt der Unverfallbarkeit ausscheidet. Nach Eintritt der Unverfallbarkeit bleibt der Leistungsanspruch des Arbeitnehmers unabhängig des Vorbehaltes.

Im Falle einer Insolvenz des Arbeitgebers kann bei einer selbstverschuldeten Kündigung des Arbeitnehmers der Insolvenzverwalter den Rückkaufswert der Versicherung erlangen. Sie gehört sodann in die Insolvenzmasse.

a) BGH Urteil vom 03.05.2006, Az.: IV ZR 134/05

Problematisch ist allerdings, wenn der Insolvenzverwalter auf Grund der Insolvenz den Arbeitnehmer kündigt und aus diesem Grund die Voraussetzungen für ein unwiderrufliches Bezugsrecht, d.h. Unverfallbarkeit, mangels ausreichend langer Betriebszugehörigkeit noch nicht vorliegen.

In einem Urteil vom 03.05.2006 hat der BGH entschieden, dass wenn das Arbeitsverhältnis aufgrund der Insolvenz des Arbeitgebers gekündigt wird, der Arbeitnehmer trotz Nichteintritt der Unverfallbarkeit gegen den Insolvenzverwalter ein Recht auf sog. Aussonderung der Versicherung hat. Das Aussonderungsrecht nach § 47 Insolvenzordnung bedeutet, dass der Insolvenzverwalter die Versicherungsnehmereigenschaft des Unternehmens, d.h. die Versicherung mit allen Anwartschaften (u.a. Rückkaufswert), Rechten und Pflichten, auf den Arbeitnehmer zu übertragen hat.

Begründet hat der BGH seine Entscheidung damit, dass im Falle einer Insolvenz des Arbeitgebers die Kündigung nicht dem Arbeitnehmer zuzurechnen sei. Das Interesse des Arbeitgebers, bei einem mit eingeschränkt widerruflichen Bezugsrecht versehenen Lebensversicherung, beschränke sich darauf, den Zugriff auf die Versicherungsleistung zu erhalten, wenn der Arbeitnehmer aus eigenem Antrieb aus dem Betrieb ausscheide oder eine personen- oder verhaltensbedingte Kündigung veranlasse. Ein Vorbehalt, der einen Widerruf des Bezugsrechts bei Insolvenz des Arbeitgebers zuließe, würde das mit dem Abschluss der Direktversicherung angestrebte Ziel einer betrieblichen Altersversorgung unterlaufen. Er nähme dem Arbeitnehmer die erworbenen Versicherungsansprüche selbst in Fällen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses, die sich seiner Einflussnahme entziehen und auch sonst nicht seiner Sphäre zuzuordnen seien. Im Falle einer unverschuldeten Kündigung des Arbeitnehmers, rechtfertige dieser Vorbehalt im Versicherungsvertrag auch nicht, dem versicherten Arbeitnehmer sein Bezugsrecht allein deshalb zu entziehen, um die Zugriffsmöglichkeiten der Insolvenzgläubiger erweitern zu können.

Vielmehr stehe das Bezugsrecht trotz Nichteintritt der vertraglich vereinbarten Voraussetzungen an die Unwiderruflichkeit dem Arbeitnehmer und dessen Vermögen zu.

b) BAG Beschluss vom 22.5.2007, Az.: 3 AZR 334/06

Das Bundesarbeitsgericht hatte kürzlich in einem ähnlich gelagerten Fall zu entscheiden, in dem der Arbeitnehmer während des Insolvenzverfahrens aus dem mit Wirkung für die Masse fortbestehenden Arbeitsverhältnis ausschied. Die von dem Arbeitgeber abgeschlossene Lebensversicherung zugunsten des Arbeitnehmers war mit einem eingeschränkten widerruflichen Bezugsrecht versehen. Zum Zeitpunkt des Ausscheidens des Arbeitnehmers war jedoch die Voraussetzung der Unverfallbarkeit des Anspruchs noch nicht erfüllt.

Der Dritte Senat des BAG vertrat im Hinblick auf die streitentscheidende Rechtsfrage eine abweichende Auffassung als die oben dargestellte „Ausnahmerechtsprechung“ des BGH. Er hat deshalb mit Beschluss vom 22.5.2007 (Az.: 3 AZR 334/06) dem Gemeinsamen Senat der obersten Gerichtshöfe des Bundes zur Entscheidung folgende Rechtsfrage vorgelegt:

„Gilt bei einem eingeschränkt unwiderruflichen Bezugsrecht aus einer Direktversicherung zur betrieblichen Altersversorgung ein in den Versicherungsvertrag aufgenommenener Vorbehalt des Widerrufs für die Zeit bis zum Erreichen der gesetzlichen Unverfallbarkeit auch für den Fall einer insolvenzbedingten Beendigung des Arbeitsverhältnisses?“

Das BAG möchte im vorliegenden Fall die Ansicht vertreten, dass die Rechte aus der streitbefangenen Lebensversicherung zur Insolvenzmasse gehören und dem Arbeitnehmer in einem solchen Fall kein Aussonderungsrecht zusteht.

Begründet hat das BAG seine Ansicht damit, dass die Frage, ob im Falle einer Insolvenz des Arbeitgebers und bei Bestehen eines eingeschränkt widerruflichen Widerrufsrecht die Rechte aus dem Versicherungsvertrag der Masse oder dem Arbeitnehmer zustehen nur anhand der versicherungsrechtlichen Lage beantwortet werden könne. Denn nur nach diesem Rechtsverhältnis entscheide sich, in welcher Weise der Arbeitgeber noch in der Lage sei, rechtswirksam auf die Versicherung zuzugreifen, und ob diese Rechte noch zu seinem Vermögen gehören, in das der Insolvenzverwalter bei Insolvenzeröffnung eintritt. Habe der Arbeitgeber als Versicherungsnehmer dem Arbeitnehmer im Versicherungsvertrag ein unwiderrufliches Bezugsrecht eingeräumt, dieses jedoch unter bestimmten Voraussetzungen mit einem Widerrufsvorbehalt versehen, müsse, wenn die Voraussetzungen für den Vorbehalt des Widerrufs vorliegen, wie im Normalfall der Rückkaufswert der Versicherung der Insolvenzmasse zufallen. Es sei nicht zu unterscheiden, ob die Kündigung des Arbeitnehmers selbstverschuldet sei oder nicht.

Dabei sei ferner noch zu beachten, dass entgegen der Ansicht des BGH's eine „insolvenzbedingte Kündigung“ rechtlich nicht existiere, so dass die Grundsätze der betriebsbedingten Kündigung hierfür heranzuziehen seien. Im Falle einer betriebsbedingten Kündigung falle der Rückkaufswert der Lebensversicherung in die Insolvenzmasse.

Ferner stehe es dem Arbeitnehmer frei durch eine Treuhandabrede seine Ansprüche für den Fall einer Insolvenz des Arbeitgebers zu sichern. Fehle es an einer solchen Trennung der Vermögenswerte vor Eintritt der Insolvenz, gehöre die Lebensversicherung bis zum Eintritt der Unverfallbarkeit zum Vermögen des Arbeitgebers und somit zur Insolvenzmasse.

Seien die Voraussetzungen des Vorbehalts demgegenüber durch den Arbeitnehmer erfüllt, gehören die Rechte aus dem Versicherungsvertrag dann zum Vermögen des Arbeitnehmers und nicht

zur Insolvenzmasse.

Ob der BGH an seiner Ausnahmeentscheidung festhalten und somit bei einer insolvenzbedingten Kündigung der Arbeitnehmer ein Recht auf Aussonderung der Versicherung haben wird, bleibt vorerst abzuwarten.

Rechtsanwalt Hermann Zimmermann

Zimmermann & Strecker aktuell wird herausgegeben von:

Rechtsanwälte Zimmermann & Strecker GbR

Frankfurter Straße 6 ½

35037 Marburg

Telefon: 06421 / 17 100

Telefax: 06421 / 17 10 12

E-Mail: kontakt [at] zimmermann-strecker [.] de

Internet: <http://www.zimmermann-strecker.de/>

Wichtiger Hinweis

Die veröffentlichten Beiträge nehmen in allgemeiner Art Stellung zu aktuellen rechtlichen Themen. Aus diesem Grund können sie eine rechtliche Beratung unter Berücksichtigung der Umstände des Einzelfalles nicht ersetzen. Wenden Sie sich daher mit Ihrem Anliegen stets an einen Rechtsanwalt oder eine Rechtsanwältin. Bitte beachten Sie auch, dass in vielen rechtlichen Angelegenheiten Fristen laufen, deren Versäumung zu Nachteilen führen kann.

Stand der Informationen in diesem Beitrag ist November 2007. Trotz sorgfältiger redaktioneller Kontrolle können Unrichtigkeiten nicht ausgeschlossen werden. Ziehen Sie daher auch weitere Informationsquellen heran.

Urheberrechtshinweis

Die veröffentlichten Beiträge sind urheberrechtlich geschützt. Dieser Schutz gilt auch gegenüber automatisierten elektronischen Erfassungen, beispielsweise in Datenbanken und ähnlichen Einrichtungen. Die Inhalte dieses Angebots dürfen nur in den Grenzen des Urheberrechtsgesetzes reproduziert werden. Weitergehende Nutzungen bedürfen der schriftlichen Genehmigung durch Rechtsanwälte Zimmermann & Strecker. Entsprechende Anfragen sind an obenstehende Kontaktmöglichkeiten zu richten.