

Anmerkung zu:	BAG 3. Senat, Urteil vom 18.09.2012 - 3 AZR 176/10	Quelle:	
Autor:	Dr. Markus Jacob, RA und Lehrbeauftragter für Versicherungsrecht	Normen:	§ 35 InsO, § 47 InsO, § 159 VVG, § 1 BetrAVG, § 1b BetrAVG, § 30f BetrAVG, § 46 ArbGG, § 139 ZPO, § 72 ArbGG, § 563 ZPO
Erscheinungsdatum:	11.12.2012	Fundstelle:	jurisPR-VersR 12/2012 Anm. 6
		Herausgeber:	Prof. Dr. Peter Schimikowski, Fachhochschule Köln

Kein Aussonderungsrecht an Direktversicherung zur betrieblichen Altersvorsorge in Insolvenz

Orientierungssätze

1. Hat der Arbeitgeber zum Zwecke der betrieblichen Altersversorgung eine Direktversicherung abgeschlossen und dem Arbeitnehmer ein bis zum Ablauf der gesetzlichen Unverfallbarkeitsfrist widerrufliches Bezugsrecht eingeräumt, steht dem Arbeitnehmer in der Insolvenz des Arbeitgebers kein Aussonderungsrecht nach § 47 InsO an der Versicherung zu, wenn der Insolvenzverwalter das Bezugsrecht wirksam widerrufen hat.
2. Die Zulässigkeit des Widerrufs richtet sich allein nach der versicherungsrechtlichen Rechtslage im Verhältnis zwischen Arbeitgeber und Versicherung, nicht nach den arbeitsrechtlichen Vereinbarungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Verstößt der Insolvenzverwalter mit dem Widerruf des Bezugsrechts gegen seine arbeitsvertragliche Verpflichtung, so kann dies grundsätzlich einen Schadensersatzanspruch des Arbeitnehmers begründen.

A. Problemstellung

Im Falle der Insolvenz eines Unternehmens fallen sämtliche Vermögenswerte, welche dem Unternehmen zustehen, in die Masse (§ 35 Abs. 1 InsO). Hierzu zählen grundsätzlich auch Ansprüche aus Renten- und Lebensversicherungen, welche das Unternehmen als Arbeitgeber für einen seiner Arbeitnehmer abgeschlossen hat. Lediglich sofern dem Arbeitnehmer im Einzelfall ein Aussonderungsrecht zusteht, kann er Ansprüche in Bezug auf den Versicherungsvertrag geltend machen (§ 47 InsO).

B. Inhalt und Gegenstand der Entscheidung

Im Jahr 1999 vereinbarten der klagende Arbeitnehmer und sein Arbeitgeber zum Zwecke der betrieblichen Altersversorgung den Abschluss einer Direktversicherung. Versicherungsnehmer des zum 01.03.1999 in Kraft getretenen Versicherungsvertrags war der Arbeitgeber, während der Kläger als versicherte Person unter Einräumung eines Bezugsrechts in den Vertrag aufgenommen wurde. In den Allgemeinen Versicherungsbedingungen war vereinbart, dass der Arbeitgeber das Bezugsrecht jederzeit widerrufen könne. Eine Zusatzvereinbarung zum Versicherungsvertrag besagte, dass der Leistungsanspruch nach Ablauf der Fristen für die Unverfallbarkeit betrieblicher Versorgungsleistungen gemäß § 1 Abs. 2 des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung (BetrAVG) unwiderruflich werde. Offen blieb, ob der betrieblichen Altersversorgung eine Entgeltumwandlung zugrundelag.

Im September 2005 wurde über das Vermögen des Arbeitgebers das Insolvenzverfahren eröffnet. Kurz darauf kündigte der Insolvenzverwalter sowohl das Arbeitsverhältnis als auch die Direktversicherung, nachdem er gegenüber dem Versicherer das Bezugsrecht des Klägers widerrufen hatte. Hierauf zahlte die Versicherung den Rückkaufswert zu Händen des Insolvenzverwalters.

Mit seiner gegen den Insolvenzverwalter gerichteten Klage verlangt der Arbeitnehmer die Übertragung der Direktversicherung auf ihn, hilfsweise Schadensersatz in Höhe der eingezahlten Versicherungsbeiträge, jedenfalls aber in Höhe des Rückkaufswerts. Die Klage hatte in allen drei Instanzen keinen Erfolg.

C. Kontext der Entscheidung

Ob dem Arbeitnehmer als Bezugsberechtigten Ansprüche auf Übertragung des Versicherungsvertrags oder die Leistungen hieraus zustehen, richtet sich danach, ob das Bezugsrecht widerruflich oder unwiderruflich ist. Im ersten Fall besteht bis zum Eintritt des Versicherungsfalles lediglich eine ungesicherte Erwerbsaussicht, welche dem Bezugsberechtigten jederzeit wieder entzogen werden kann (§ 159 Abs. 2 VVG). Demgegenüber erwirbt der Arbeitnehmer im Falle eines unwiderruflichen Bezugsrechts

die Ansprüche aus dem Versicherungsvertrag bereits mit seiner Bezeichnung als Bezugsberechtigtem (§ 159 Absatz 3 VVG).

Hat der Arbeitgeber seinem Arbeitnehmer ein zunächst widerrufliches Bezugsrecht eingeräumt, welches allerdings unter bestimmten Voraussetzungen zu einem unwiderruflichen werden soll, ist entscheidend, ob im Zeitpunkt der Kündigung des Versicherungsvertrags diese Bedingung bereits eingetreten war. Für den Fall einer Direktversicherung, bei welcher die Unwiderruflichkeit nach Maßgabe des BetrAVG eintreten soll, kommt es angesichts der zum 01.01.2001 erfolgten Gesetzesänderung entscheidend auf den Zeitpunkt des Vertragsabschlusses an:

- Erfolgte dieser bis zum 31.12.2000, ist § 1 Abs. 1, 2 BetrAVG a.F. einschlägig, wonach die Unwiderruflichkeit des Bezugsrechts erst eintritt, wenn der Arbeitnehmer das 35. Lebensjahr vollendet und entweder die Versorgungszusage mindestens zehn Jahre oder bei einer Betriebszugehörigkeit von jedenfalls zwölf Jahren für mindestens drei Jahre bestanden hat. Gemäß § 30f BetrAVG bleiben diese Grundsätze auch in Ansehung der zum 01.01.2001 geänderten Rechtslage einschlägig, allerdings mit der Maßgabe, dass eine Unverfallbarkeit auch eintritt, wenn das Arbeitsverhältnis seit diesem Datum mindestens fünf Jahre bestanden hat. Ob die Prämien im Zuge einer Entgeltumwandlung aus dem Lohn des Arbeitnehmers gezahlt wurden, ist dabei ohne Bedeutung.

- Erfolgte der Vertragsabschluss nach dem 31.12.2000, tritt gemäß § 1b BetrAVG die Unverfallbarkeit der Anwartschaft einer betrieblichen Altersvorsorge (und damit die Unwiderruflichkeit des Bezugsrechts) bereits ein, wenn das Arbeitsverhältnis nach Vollendung des 25. Lebensjahres endet und die Versorgungszusage zu diesem Zeitpunkt mindestens fünf Jahre bestanden hat. Sofern dem Versicherungsvertrag eine Entgeltumwandlung zugrundelag, behält der Arbeitnehmer in jedem Falle seine Anwartschaft. In Konsequenz dessen bestimmt § 1b Abs. 5 Satz 2 BetrAVG für den Fall der Direktversicherung, dass dem Arbeitnehmer mit Beginn der Entgeltumwandlung ein unwiderrufliches Bezugsrecht einzuräumen ist.

Da vorliegend der Vertrag vor dem 01.01.2001 abgeschlossen wurde und die von § 30f BetrAVG an die Unverfallbarkeit gestellten Voraussetzungen zum Zeitpunkt der Kündigung des Versicherungsvertrags noch nicht erfüllt waren, hat das BAG das Bezugsrecht zutreffend als widerruflich eingestuft mit der Folge, dass dem Arbeitnehmer keinerlei Rechte an der Direktversicherung zustehen.

Der vorliegende Sachverhalt ist zu unterscheiden von solchen Fallkonstellationen, in welchen dem Arbeitnehmer ein unwiderrufliches Bezugsrecht eingeräumt wurde, welches vom Arbeitgeber unter bestimmten, im Einzelnen vereinbarten Voraussetzungen widerrufen werden kann (sog. eingeschränkt unwiderrufliches Bezugsrecht). In der Praxis wird die Widerruflichkeit häufig an die Beendigung des Arbeitsverhältnisses vor Eintritt des Versicherungsfalls geknüpft, sofern zu diesem Zeitpunkt die Voraussetzungen für die Unverfallbarkeit nach dem BetrAVG noch nicht erfüllt sind (BGH, Urt. v. 08.06.2005 - IV ZR 30/04 - VersR 2005, 1134).

Hierzu hat das BAG entschieden, dass der Insolvenzverwalter auch im Falle einer durch ihn veranlassten Beendigung des Arbeitsverhältnisses das Bezugsrecht widerrufen könne, solange nicht die Voraussetzungen der Unverfallbarkeit eingetreten seien (BAG, Urt. v. 15.06.2010 - 3 AZR 334/06 - BAGE 134, 372; weitergehend auch für den Fall des Eintritts der Unverfallbarkeit OLG Hamm, Urt. v. 24.01.2006 - 27 U 159/05). Zuvor hatte der BGH (Urt. v. 08.06.2005 - IV ZR 30/04 - VersR 2005, 1134; Urt. v. 03.05.2006 - IV ZR 134/05 - VersR 2006, 1059; Beschl. v. 22.09.2005 - IX ZR 85/04 - ZIP 2005, 1836; ebenso OLG Koblenz, Beschl. v. 24.04.2006 - 10 U 171/06 - VersR 2007, 1068; s.a. OLG München, Urt. v. 11.07.2008 - 25 U 2684/08 - VersR 2009, 97) demgegenüber darauf erkannt, dass die Rechte aus dem Versicherungsvertrag bei Klauseln der in Rede stehenden Art auch schon vor Eintritt der gesetzlichen Unverfallbarkeit dem Arbeitnehmer zustünden, wenn das Arbeitsverhältnis zum Arbeitgeber in der Insolvenz infolge einer betriebsbedingten Kündigung ende. Eine interessengerechte Auslegung führe dazu, dass ein Widerruf des Bezugsrechts bei einer insolvenzbedingten Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum Versicherungsnehmer ausscheide. Aus diesem Grund hatte das BAG den eingangs genannten Rechtsstreit zunächst ausgesetzt und die streitige Rechtsfrage dem Gemeinsamen Senat der Obersten Gerichtshöfe des Bundes zur Entscheidung vorgelegt (BAG, Beschl. v. 22.05.2007 - 3 AZR 334/06 (A) - BAGE 122, 351). Nachdem allerdings der BGH erklärt hatte, seine Entscheidungen seien nicht so zu verstehen, dass dem Arbeitnehmer stets ohne weiteres ein unwiderrufliches Bezugsrecht zustehe, sah das BAG keine Notwendigkeit einer Entscheidung durch den Gemeinsamen Senat mehr, so dass das Vorlageverfahren eingestellt wurde.

Ob dieser „Burgfrieden“ tatsächlich ein dauerhafter ist, oder der BGH über eine Auslegung der vertraglichen Vereinbarungen letztlich doch die Rechte des Arbeitnehmers stärker berücksichtigt, bleibt abzuwarten.

D. Auswirkungen für die Praxis

Das BAG bestätigt die allgemeinen Grundsätze zu Voraussetzungen und Rechtsfolgen des widerruflichen zum unwiderruflichen Bezugsrecht und wendet diese konsequent im Rahmen des Insolvenzverfahrens des Versicherungsnehmers an. Entsprechend gering sind die Auswirkungen für die Praxis.

E. Weitere Themenschwerpunkte der Entscheidung

Den vom Kläger hilfsweise geltend gemachten Zahlungsanspruch, gerichtet auf Leistung der eingezahlten Prämien oder des vom Insolvenzverwalter vereinnahmten Rückkaufswerts, hat das BAG unter dem Blickwinkel eines dem Arbeitnehmer möglicherweise zustehenden Schadensersatzanspruchs geprüft. Ein solcher Anspruch ist dem Grunde nach gegeben, wenn der Widerruf des Bezugsrechts im Widerspruch zu den Vereinbarungen im Versorgungsverhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer steht (BAG, Urt. v. 19.04.2011 - 3 AZR 267/09 - NZI 2011, 777). Im Ergebnis hat das BAG diese Frage dahinstehen lassen, weil ein dem Kläger entstandener Schaden nicht in den gezahlten Versicherungsbeiträgen oder dem Rückkaufswert liege, sondern in dem im Versicherungsfall eintretenden Versorgungsschaden, der allerdings nicht geltend gemacht wurde. Dies ist unter dem Blickwinkel der Naturalrestitution, der zufolge der Arbeitnehmer so zu stellen ist, als ob der Insolvenzverwalter sich vertragsgemäß verhalten, d.h. den Widerruf nicht erklärt haben würde, sicherlich zutreffend; allerdings hätten die Vorinstanzen den Kläger hierauf hinweisen müssen (§ 46 Abs. 2 ArbGG i.V.m. § 139 ZPO). Demzufolge hätte das BAG die Frage eines Schadensersatzanspruchs nicht offenlassen dürfen; soweit hierzu eine weitere Sachverhaltsaufklärung erforderlich war, hätte es den Rechtsstreit zurückverweisen müssen (§ 72 Abs. 5 ArbGG i.V.m. § 563 ZPO).

© juris GmbH