

► bAV-Info

Folge 075
06.10.2016
SLPM Veh

Änderung der Praxis bei versicherungsvertraglicher Lösung – BAG-Urteil vom 19.05.2016 (3 AZR 794/14)

Bei vorzeitigem Dienstaustritt eines Arbeitnehmers ermittelt sich die Höhe der unverfallbaren Anwartschaft grundsätzlich auch in den Durchführungswegen Direktversicherung und Pensionskasse nach der ratierlichen Methode (§ 2 Abs. 1 BetrAVG). Dies gilt auch für eine beitragsorientierte Leistungszusage und Entgeltumwandlung.¹ Alternativ steht bei diesen beiden Durchführungswegen die sog. versicherungsvertragliche Lösung zur Verfügung (§ 2 Abs. 2 BetrAVG). Sie beschränkt die Anwartschaft des Arbeitnehmers auf die aus dem Versicherungsvertrag zu erbringende Versicherungsleistung; es erfolgt also keine ratierliche Quotierung der zugesagten Versorgungsleistungen, die regelmäßig zu einer höheren unverfallbaren Anwartschaft des Arbeitnehmers führt. Die Option der versicherungsvertraglichen Lösung liegt allein beim Arbeitgeber, sie ist jedoch an drei sog. soziale Auflagen gebunden:

Grundvoraussetzung: Die Erfüllung der sozialen Auflagen des § 2 Abs. 2 BetrAVG

1. Spätestens 3 Monate nach dem Ausscheiden des Arbeitnehmers muss das Bezugsrecht unwiderruflich sein und eine Abtretung oder Beleihung des Rechts aus dem Versicherungsvertrag durch den Arbeitgeber und Beitragsrückstände dürfen nicht vorhanden sind.
2. Vom Beginn der Versicherung, frühestens jedoch vom Beginn der Betriebszugehörigkeit an, dürfen nach dem Versicherungsvertrag die Überschussanteile nur zur Verbesserung der Versicherungsleistung verwendet werden.
3. Der ausgeschiedene Arbeitnehmer muss nach dem Versicherungsvertrag das Recht zur Fortsetzung der Versicherung mit eigenen Beiträgen haben.

Der Arbeitgeber kann sein Verlangen nach der versicherungsvertraglichen Lösung nur innerhalb von 3 Monaten seit dem Ausscheiden des Arbeitnehmers diesem und dem Versicherer mitteilen.

Damit scheidet die versicherungsvertragliche Lösung z. B. aus, wenn Überschussanteile anders als zur Leistungserhöhung verwendet werden, etwa zur Beitragssenkung durch Verrechnung mit den Versicherungsbeiträgen. Auch bei Gruppen- bzw. Kollektivverträgen, bei denen der Versicherer mit technischen Durchschnittsprämien kalkuliert, besteht keine Möglichkeit für die versicherungsvertragliche Lösung, da in diesen Fällen keine individualisierbaren Überschussanteile anfallen, die dem einzelnen Versorgungsberechtigten zugerechnet werden können. Die versicherungsvertragliche Lösung scheidet z.B. weiter aus, wenn 3 Monate nach dem Ausscheiden noch Beitragsrückstände vorhanden sind.

Bisherige Praxis

Bisher war gängige Praxis, dass bereits bei Abschluss der Direktversicherung dem Arbeitnehmer und Versicherer die Anwendung der versicherungsvertraglichen Lösung im Fall eines vorzeitigen Dienstaustritts mit unverfallbaren Anwartschaften mitgeteilt wird, z.B. über eine Regelung in der Entgeltumwandlungsvereinbarung bzw. Versorgungsordnung. Zudem wurde dem Arbeitnehmer häufig nicht eine Kopie des Versicherungsscheins ausgehändigt, bei Interesse konnte er die Unterlagen zur Direktversicherung bei der Personalabteilung einsehen.

Diese Praxis hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) im Mai verworfen.

Neue Anforderungen an die Wirksamkeit der versicherungsvertraglichen Lösung aus Sicht des BAG

Das BAG hat im oben genannten Fall die Wahl der versicherungsvertraglichen Lösung für unwirksam erklärt und hierzu Folgendes ausgeführt:

¹ Etwas anderes gilt für die Beitragszusage mit Mindestleistung. Hier ergibt sich die Höhe der unverfallbaren Anwartschaft aus § 2 Abs. 5b BetrAVG.

1. Aus dem Gesetzeswortlaut ergibt sich, dass der Arbeitgeber die Wahl der versicherungsvertraglichen Lösung spätestens 3 Monate nach dem Dienstaustritt dem Arbeitnehmer und dem Versicherer mitteilen muss. Das impliziert, dass dies durchaus auch vor dem Dienstaustritt erfolgen kann. Allerdings fordert das BAG, dass die Mitteilung vor dem Dienstaustritt des Arbeitnehmers in einem sachlichen und zeitlichen Zusammenhang mit seinem Ausscheiden stehen muss, um wirksam zu sein.
2. Weiter ist das BAG der Meinung, der Arbeitnehmer muss unmittelbar Zugang zu den wesentlichen Daten der Versicherung haben, ohne dass er selbst Erkundigungen hierzu anstellen muss, um eine Entscheidung für die Fortführung der Versicherung mit eigenen Beiträgen treffen zu können. So genügt es nicht, dass er diese Informationen bei der Personalabteilung erhalten kann.
3. Der Arbeitnehmer muss das Recht zur Fortsetzung der Versicherung mit eigenen Beiträgen haben. Dieses Recht muss im Versicherungsvertrag geregelt sein.

Wenn die versicherungsvertragliche Lösung unwirksam ist, etwa weil der Arbeitgeber das Optieren für die versicherungsvertragliche Lösung zu früh mitgeteilt hat, ergibt sich die Höhe des unverfallbaren Anspruchs auf Basis der ratierlichen Methode.

Neue Praxis

Damit lässt sich Folgendes festhalten:

1. Alle Arbeitgeber, die die versicherungsvertragliche Lösung wählen wollen, sollten, sobald der Dienstaustritt des Arbeitnehmers feststeht, die Wahl der versicherungsvertraglichen Lösung schriftlich an den Arbeitnehmer und den Versicherer kommunizieren. Das Schreiben an den Arbeitnehmer sollten sie sich von ihm gegenzeichnen lassen und dieses Schreiben aufbewahren, denn die Verjährungsfrist für das Stammrecht in der bAV beträgt 30 Jahre (§ 18a BetrAVG) und die Frist beginnt mit Eintritt des Versorgungsfalles (nicht dem Dienstaustritt) zu laufen.
2. Weiter sollte dem Arbeitnehmer eine Kopie des Versicherungsscheins bzw. des Versicherungsausweises ausgehändigt werden. Der Erhalt dieser Kopie sollte wiederum vom Arbeitnehmer schriftlich bestätigt werden. Auch dieses Schreiben muss entsprechend aufbewahrt werden. Gerade in dem vom BAG entschiedenen Fall wurde unter anderem auch darüber gestritten, ob ein Schreiben des Arbeitgebers dem Arbeitnehmer wirklich zugegangen ist. Solche Risiken sollten im Vorfeld ausgeschaltet werden.
3. Die Fortführung der Versicherung mit eigenen Beiträgen muss im Versicherungsvertrag geregelt sein. Dies wird in der Regel erfüllt sein, sollte jedoch im Zweifelsfall geprüft und ggf. in einem Nachtrag zum Versicherungsvertrag dem Arbeitnehmer mitgeteilt werden – und natürlich sollte auch dieser Nachtrag samt schriftlicher Bestätigung des Arbeitnehmers über den Erhalt des Dokuments zu Dokumentationszwecken aufbewahrt werden.
4. Und – last but not least – muss natürlich immer geprüft werden, ob die versicherungsvertragliche Lösung überhaupt möglich ist oder ob sie an den sozialen Auflagen scheitert.

Zusammenfassung

1. **Das BAG hat neue Anforderungen an die Wirksamkeit der versicherungsvertraglichen Lösung aufgestellt, die eine Anpassung der bisherigen Praxis erforderlich machen.**
2. **Falls die Wahl der versicherungsvertraglichen Lösung dem Arbeitnehmer und Versicherer vor dem Dienstaustritt mitgeteilt wird, ist erforderlich, dass dies in einem zeitlichen und sachlichen Zusammenhang mit dem Ausscheiden erfolgt. Eine pauschale Erklärung in der Entgeltumwandlungsvereinbarung oder Versorgungsordnung reicht nicht aus.**
3. **Weiter muss der Arbeitnehmer unmittelbar Zugang zu den wesentlichen Daten der Versicherung haben, um sich für eine private Fortsetzung der Versicherung zu entscheiden. Ein Verweis auf die Akten bei der Personalabteilung genügt hier regelmäßig nicht.**
4. **Letztlich muss dem Arbeitnehmer das Recht, die Versicherung mit eigenen Beiträgen im Rahmen der versicherungsvertraglichen Lösung fortzuführen, im Versicherungsvertrag eingeräumt sein.**