

Aktenzeichen: 3 AZR 670/92
Bundesarbeitsgericht 3. Senat

Urteil vom 08. Juni 1993
- 3 AZR 670/92 -

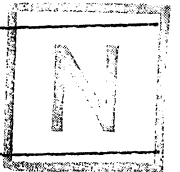
I. Arbeitsgericht
Hamburg

Schlußurteil vom 03. Dezember 1991
- 22 Ca 250/91 -

II. Landesarbeitsgericht
Hamburg

Urteil vom 14. Mai 1992
- 7 Sa 7/92 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja
Für die Fachpresse : Ja
Für das Bundesarchiv : Nein



Entscheidungsstichwort:

Vereinbarte Unverfallbarkeit bei Direktversicherung nach
Gehaltsumwandlung

Gesetz:

BetrAVG § 1 Abs. 1 und 2 Satz 1; BGB § 315

Leitsatz:

Werden bei einer betrieblichen Altersversorgung in Form einer Direktversicherung (§ 1 Abs. 2 Satz 1 BetrAVG) die Prämien der Versicherung vereinbarungsgemäß anstelle einer Vergütung gezahlt (Versicherung nach Gehaltsumwandlung), so ist in der Regel davon auszugehen, daß der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer eine von vornherein unentziehbare Rechtsposition einräumen und damit die Unverfallbarkeit der Anwartschaft zusagen wollte.



3 AZR 670/92
7 Sa 7/92 Hamburg

Verkündet am
8. Juni 1993

Jatz,
Reg.-Assistentin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 8. Juni 1993 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Heither, die Richter Griebeling und Dr. Wittek sowie die ehrenamtlichen Richter Gebert und Oberhofer für Recht erkannt:

1. Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamburg vom 14. Mai 1992 - 7 Sa 7/92 - aufgehoben.



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

2. Die Sache wird zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung, auch über die Kosten der Revision, an eine andere Kammer des Landesarbeitsgerichts zurückverwiesen.

V o n R e c h t s w e g e n !

T a t b e s t a n d :

Der Kläger verlangt von seinem früheren Arbeitgeber die Übertragung der Rechte aus einer Lebensversicherung.

Der am 23. Januar 1950 geborene Kläger war seit 1985 beim Beklagten als Zahntechniker beschäftigt. Zum 1. Juni 1986 sagte der Arbeitgeber dem Kläger eine Altersversorgung in Form einer Versicherung zu. Er schloß auf das Leben des Klägers bei der Nürnberger Lebensversicherung AG eine Versicherung ab, die am 1. Juni 1986 begann und deren Laufzeit 29 Jahre betrug. In dem Versicherungsvertrag wurden jährliche von dem Beklagten als Versicherungsnehmer zu zahlende Beiträge von 2.400,-- DM bei einer Versicherungssumme von 79.077,-- DM vereinbart. Als Bezugsberechtigter wurde der Kläger genannt. Nach den dem Versicherungsvertrag beigefügten Bedingungen und Erläuterungen sollte das Bezugsrecht nach Ablauf der für die Unverfallbarkeit betrieblicher Versorgungsleistungen vorgesehenen Fristen unwiderruflich werden.

Am 24. Mai 1991 kündigte der Beklagte das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger zum 30. September 1991. Mit Schreiben vom 29. Juli 1991 teilte der Beklagte dem Kläger mit, daß er das Bezugsrecht des Klägers bei dessen Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis wi-



derrufen werde. Damit ist der Kläger nicht einverstanden.

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, der Beklagte sei verpflichtet, ihm die Rechte aus der Lebensversicherung zu übertragen. Diese Verpflichtung ergebe sich aus den zwischen den Parteien geschlossenen Zusatzvereinbarungen. Die Lebensversicherung sei aus Anlaß einer vorgesehenen Gehaltserhöhung abgeschlossen worden. Der Beklagte habe im Frühjahr 1986 allen seinen Mitarbeitern angeboten, anstelle einer Gehaltserhöhung eine Direktversicherung abzuschließen. Während die anderen Mitarbeiter die Gehaltserhöhung gewählt hätten, habe er sich statt der angebotenen Gehaltserhöhung von monatlich 200,-- DM für die Lebensversicherung zum Jahresbeitrag von 2.400,-- DM entschieden. Der Beklagte habe ihm gegenüber erklärt, auch bei einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses gebe es keine Probleme im Hinblick auf das Versicherungsverhältnis; die Rechte aus dem Versicherungsverhältnis würden auf ihn übertragen werden. Zumindest habe der Beklagte es unterlassen, den Kläger auf die Widerruflichkeit des Bezugsrechts hinzuweisen. Schließlich sei der Widerruf unbillig. Mangels Kündigungsschutz habe er sich nicht gegen die Kündigung des Arbeitsverhältnisses wehren können. Es könne nicht angehen, daß der Beklagte ihm willkürlich Rechte entziehe, die er durch seine Arbeitsleistung erworben habe.

Der Kläger hat sich wegen der vom Beklagten nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses bis zum 31. Mai 1992 gezahlten Versicherungsprämie im Falle der Übertragung des Versicherungsvertrages auf ihn zur Rückzahlung der anteiligen Jahresprämie in Höhe von 1.600,-- DM bereit erklärt und beantragt,



den Beklagten zu verurteilen, gegenüber der Nürnberger Lebensversicherung AG folgende Erklärung abzugeben:

"Hiermit trete ich alle Rechte aus dem Lebensversicherungsvertrag Nr. 394932000012 auf Herrn

M ,

ab, und zwar unter der Bedingung, daß er auch sämtliche Verpflichtungen aus dem Vertrag übernimmt, so daß insgesamt alle Rechte und Pflichten aus dem Versicherungsverhältnis auf Herrn Ernst-Karl Meth übergehen. Der Übergang erfolgt mit Wirkung vom 1. Oktober 1991", und die Übertragung Zug um Zug gegen Zahlung von DM 1.600,-- zu erfolgen hat.

Der Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Er hat die Auffassung vertreten, er habe dem Kläger ein widerrufliches und kein unwiderrufliches Bezugsrecht eingeräumt. Die Ansprüche aus der Versorgungszusage seien beim Ausscheiden des Klägers verfallen.

Die Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen. Mit der Revision verfolgt der Kläger sein Klagebegehren weiter.

E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e :

Die Revision des Klägers ist begründet. Sie führt zur Aufhebung des angefochtenen Urteils und zur Zurückverweisung der Sache an das Berufungsgericht. Es bedarf weiterer Feststellungen über den Inhalt der von den Parteien getroffenen Abreden über die Unverfallbarkeit der Versorgungsanwartschaft unter Berücksichtigung des vom Kläger hierzu behaupteten Sachverhalts.

1. Der vom Beklagten für den Kläger abgeschlossenen Lebensver-



sicherung liegt die Zusage auf eine Leistung der betrieblichen Altersversorgung in Form einer Direktversicherung nach § 1 Abs. 2 Satz 1 BetrAVG zugrunde. Insoweit folgt der Senat dem Landesarbeitsgericht.

Nach § 1 Abs. 2 Satz 1 BetrAVG liegt eine Direktversicherung vor, wenn für die betriebliche Altersversorgung eine Lebensversicherung auf das Leben des Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber abgeschlossen ist und der Arbeitnehmer oder seine Hinterbliebenen hinsichtlich der Leistungen des Versicherers ganz oder teilweise bezugsberechtigt sind. Zu den Merkmalen einer betrieblichen Altersversorgung gehören das Versprechen einer Leistung zum Zweck der Versorgung, ein den Versorgungsanspruch auslösendes Ereignis wie Alter, Invalidität oder Tod sowie die Zusage an einen Arbeitnehmer durch einen Arbeitgeber aus Anlaß des Arbeitsverhältnisses (ständige Rechtsprechung des Senats, vgl. zuletzt BAGE 65, 215 = AP Nr. 11 zu § 1 BetrAVG Lebensversicherung).

Im vorliegenden Fall schloß der Arbeitgeber eine Lebensversicherung zugunsten des Klägers ab. Der Arbeitgeber war Versicherungsnehmer, der Kläger Versicherter und Bezugsberechtigter. Die vom Arbeitgeber versprochene Leistung dient der Befriedigung des Versorgungsbedarfs, der durch den Tod des Klägers oder das Erreichen des Rentenalters von 65 Jahren ausgelöst wird. Damit werden die gesetzlich beschriebenen Versorgungszwecke verfolgt. Anlaß für das Versprechen einer Versorgungsleistung war auch das Arbeitsverhältnis.

Eine betriebliche Altersversorgung in Form einer Direktversi-



cherung kann auch dann vorliegen, wenn die Prämien der Versicherung auf das Leben des Arbeitnehmers vereinbarungsgemäß anstelle einer Vergütung gezahlt werden sollen (Versicherung nach Gehalts-umwandlung). Neben den in § 1 Abs. 1 BetrAVG genannten Merkmalen einer betrieblichen Altersversorgung gibt es kein weiteres einschränkendes, ungeschriebenes Tatbestandsmerkmal "zusätzlich zum Barlohn entrichtete, freiwillige Arbeitgeberleistung" (ständige Rechtsprechung des Senats, vgl. zuletzt BAGE 65, 215 = AP Nr. 11 zu § 1 BetrAVG Lebensversicherung). In diesem Zusammenhang kommt es nicht darauf an, ob die Lebensversicherung an die Stelle einer Gehaltserhöhung getreten ist.

2. Zu Recht hat das Landesarbeitsgericht auch angenommen, daß dem Kläger im Versicherungsvertrag kein unwiderrufliches Bezugsrecht eingeräumt wurde.

Der Versicherungsvertrag wird zwischen Arbeitgeber und Versicherer zugunsten des versicherten Arbeitnehmers abgeschlossen. Er ist ein Vertrag zugunsten Dritter (§ 328 BGB). Der Arbeitnehmer bzw. seine Hinterbliebenen können auf Grund des Versicherungsvertrages im Versicherungsfall die Versicherungsleistungen beanspruchen (§ 330 BGB, § 166 Abs. 2 VVG). Bis zu diesem Zeitpunkt besitzt der Arbeitnehmer eine Anwartschaft, die versicherungsrechtlich als Bezugsrecht bezeichnet wird. Dieses Bezugsrecht kann der Arbeitgeber, soweit nichts anderes vereinbart ist, jederzeit widerrufen; er kann anstelle des zunächst begünstigten Arbeitnehmers einen anderen Arbeitnehmer zum Bezugsberechtigten bestimmen (§ 166 Abs. 1 Satz 1 VVG). Der Bezugsberechtigte erwirbt nur dann ein unwiderrufliches Bezugsrecht, wenn der Versi-



cherer dem Versicherungsnehmer (Arbeitgeber) auf dessen Antrag schriftlich bestätigt hat, daß der Widerruf ausgeschlossen ist (§ 13 Abs. 2 Satz 1 ALB).

Im vorliegenden Versicherungsvertrag ist kein unwiderrufliches Bezugsrecht des Klägers vereinbart. Der Versicherungsvertrag vom 11. Juni 1986 verweist lediglich auf die Bedingungen und Erläuterungen Nr. 531. Danach wird der Anspruch auf Versicherungsleistung nach Ablauf der für die Unverfallbarkeit betrieblicher Versorgungsleistungen gemäß § 1 Abs. 2 BetrAVG in Verbindung mit § 1 Abs. 1 Satz 1 und 2 BetrAVG vorgesehenen Fristen unwiderruflich. Die gesetzliche Unverfallbarkeit ist hier noch nicht eingetreten. Das Arbeitsverhältnis bestand nur fünf Jahre.

3. Damit steht aber noch nicht fest, ob der Beklagte von dem ihm versicherungsrechtlich zustehenden Widerrufsrecht aus arbeitsrechtlichen Gründen gegenüber dem Kläger Gebrauch machen durfte. Zwar stimmen arbeitsrechtliche Vereinbarungen und Abreden im Versicherungsvertrag im allgemeinen überein. Der Arbeitgeber, Vertragspartner in beiden Vertragsverhältnissen, wird im eigenen Interesse für inhaltlich übereinstimmende Vereinbarungen sorgen. Zwingend ist diese Annahme aber nicht.

Es ist zwischen dem Versicherungsverhältnis zwischen Arbeitgeber und Versicherer (Deckungsverhältnis), dem sich aus dem Versicherungsvertrag als Vertrag zugunsten Dritter (§ 328 BGB) ergebenden Rechtsverhältnis zwischen Arbeitnehmer und Versicherer und dem Versorgungsverhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu unterscheiden. Das Versorgungsverhältnis (hier Arbeitsverhält-



nis) liegt dem Versicherungsverhältnis als arbeitsrechtliches Valutaverhältnis zugrunde.

Das im Verhältnis zwischen Arbeitgeber und Versicherer vereinbarte Widerrufsrecht gibt dem Arbeitgeber nur im Verhältnis zum Versicherer die Möglichkeit zum Widerruf des Bezugsrechts. Aus dem Arbeitsverhältnis kann sich ergeben, daß der Arbeitgeber von dem ihm versicherungsrechtlich eingeräumten Widerrufsrecht keinen Gebrauch machen darf. Widerruft der Arbeitgeber dennoch, so ist der Widerruf versicherungsrechtlich wirksam, verpflichtet den Arbeitgeber jedoch zum Schadenersatz (vgl. Blomeyer/Otto, BetrAVG, Einleitung Rz 453, m.w.N.).

Arbeitsrechtlich unzulässig ist der Widerruf vor allem nach Eintritt der Unverfallbarkeitsvoraussetzungen des § 1 Abs. 1 Satz 1 BetrAVG (§ 1 Abs. 2 Satz 1 BetrAVG). Der Widerruf kann arbeitsrechtlich aber auch unzulässig sein, wenn Arbeitgeber und Arbeitnehmer von vornherein eine unverfallbare Versorgungsanwartschaft vereinbart haben. Liegt eine solche Vereinbarung nicht vor, so muß der Arbeitgeber bei der Ausübung des Widerrufsrechts die beiderseitigen Interessen abwägen und eine Entscheidung nach billigem Ermessen treffen. Als einseitiges Gestaltungsrecht muß sich die Ausübung des Widerrufsrechts am Grundsatz der Billigkeit nach § 315 BGB messen lassen.

4. Mit der Begründung des Landesarbeitsgerichts kann der Einwand des Klägers, der Widerruf des Bezugsrechts sei nach den vertraglichen Vereinbarungen mit dem Arbeitgeber ihm gegenüber unzulässig, nicht zurückgewiesen werden.



a) Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, die Parteien des Arbeitsvertrages hätten ~~keine~~ unverfallbare Versorgungsanwartschaft für den Kläger ~~vereinbart~~. Die vom Arbeitsgericht vernommenen Zeuginnen hätten ~~die~~ Behauptungen des Klägers nicht bestätigen können, weil sie bei den Vertragsverhandlungen der Parteien nicht anwesend ~~gewesen seien~~. Die Behauptung des Klägers, die Lebensversicherung sei an ~~die Stelle~~ einer Gehaltserhöhung von monatlich 200,-- DM getreten, ~~sei~~ unerheblich, da der Anspruch auf Barauszahlung durch den Versorgungsanspruch ersetzt worden sei.

b) Dieser Beurteilung folgt der Senat nicht. Das Landesarbeitsgericht hat die Behauptungen des Klägers zur Gehaltsumwandlung bei Abschluß der Direktversicherung zu Unrecht als unerheblich angesehen. Es hat eine an die Gehaltsumwandlung geknüpfte Auslegungsregel außer acht gelassen. Die Auslegungsregel lautet: Werden bei einer betrieblichen Altersversorgung in Form einer Direktversicherung (§ 1 Abs. 2 Satz 1 BetrAVG) die Prämien der Versicherung vereinbarungsgemäß anstelle einer Vergütung gezahlt (Versicherung nach Gehaltsumwandlung), so ist in der Regel davon auszugehen, daß der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer eine von vornherein unentziehbare Rechtsposition einräumen und damit die Unverfallbarkeit der Anwartschaft zusagen wollte.

Zur Begründung dieser Auslegungsregel weist der Senat auf folgende Gesichtspunkte hin: Es kommt zunächst auf die Interessenlage an. Die Verpflichtung des Arbeitgebers, die Prämien für eine zugunsten des Arbeitnehmers abgeschlossene Versicherung aufzubringen, ist Teil der Gegenleistung für die vom Arbeitnehmer zu



erbringende Arbeitsleistung. Das ist bei einer Vereinbarung über eine Gehaltsumwandlung (Prämie statt Arbeitslohn) auf den ersten Blick erkennbar. An die Stelle des Gehaltsanspruchs tritt der Anspruch auf später fällig werdende Versicherungsleistungen. Wären die Ansprüche auf die Versicherungsleistungen verfallbar, müßte der Arbeitnehmer bei einem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis vor Ablauf der Unverfallbarkeitsfristen auf einen Teil des vertraglich vereinbarten Entgelts verzichten. Eine solche Abrede entspricht nicht der Billigkeit. Der Arbeitnehmer, der sich für eine Gehaltsumwandlung und damit für eine betriebliche Altersversorgung entscheidet, darf und soll nicht schlechter gestellt werden als derjenige Arbeitnehmer, der die Gehaltserhöhung wählt. Eine solche Schlechterstellung durch die Gehaltsumwandlung haben die Parteien im Zweifel nicht beabsichtigt. Auf Vereinbarungen, nach denen sich der Arbeitnehmer unmittelbar an den Prämien der Direktversicherung zu beteiligen hat, wird diese Auslegungsregel im übrigen schon angewendet. Dem Arbeitnehmer ist im Zweifel ein unentziehbares Anwartschaftsrecht einzuräumen (vgl. Schaub, Arbeitsrechts-Handbuch, 7. Aufl., § 80 IV 3).

c) Zu Unrecht beruft sich das Landesarbeitsgericht auf das Urteil des Senats vom 26. Juni 1990 (BAGE 65, 215 = AP Nr. 11 zu § 1 BetrAVG Lebensversicherung). Nach dieser Entscheidung werden zwar bei einer Direktversicherung nach Gehaltsumwandlung "betriebliche" Versicherungsbeiträge und keine Arbeitnehmerbeiträge entrichtet. Diese Entscheidung darf aber nicht mißverstanden werden. Bei ihr ging es um die Frage, ob es sich bei einer Direktversicherung nach Gehaltsumwandlung um eine Leistung der betrieblichen Altersversorgung handelt, die den Insolvenzschutz auslöst,



oder um eine Maßnahme der Eigenvorsorge. Die Frage hat mit der hier zu entscheidenden Rechtsfrage nichts zu tun. Auch wenn es sich beim Abschluß eines Versicherungsvertrages nach Gehaltsumwandlung nicht um eine Eigenvorsorge des Arbeitnehmers handelt, schließt das naheliegende Vereinbarungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer zur sofortigen Unverfallbarkeit der Versorgungsanwartschaft nicht aus. Der Arbeitnehmer, der auf Teile des Gehalts verzichtet, finanziert - wirtschaftlich gesehen - die Anwartschaft; er will dafür eine ausreichende Sicherung seiner Ansprüche.

d) Damit kommt es für die Entscheidung in dem Rechtsstreit darauf an, ob dem Abschluß der Direktversicherung eine Vereinbarung über eine Gehaltsumwandlung vorausging. Die Zeugenaussagen sprechen dafür. Hatte der Beklagte nämlich den anderen Mitarbeitern im Frühjahr 1986 die Wahl zwischen Gehaltserhöhung und Direktversicherung angeboten, so liegt es nahe, daß er auch dem Kläger dieses Alternativangebot gemacht hat.

5. Da der Kläger mit der Klage nicht nur die Unverfallbarkeit seiner Anwartschaft geltend macht, sondern die Übertragung der Rechte aus der Lebensversicherung verlangt, wird das Landesarbeitsgericht auch zu prüfen haben, ob der Beklagte dem Kläger die Übertragung der Versicherung im Falle des vorzeitigen Ausscheidens versprochen hat. Bei einer Direktversicherung nach einer Gehaltsumwandlung spricht eine interessengerechte Auslegung der Parteivereinbarungen für die weitestgehende Sicherung des Arbeitnehmers, nämlich die Verpflichtung des Arbeitgebers, die Rechte aus dem Versicherungsvertrag auf den ausscheidenden Arbeitnehmer

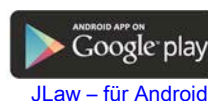


zu übertragen. Hatte der Beklagte der Zeugin S gegenüber erklärt, sie brauche sich bei ihrem Ausscheiden keine Gedanken über die Fortführung der Versicherung zu machen, so kann angenommen werden, daß auch dem Kläger die Übertragung der Versicherung bei vorzeitigem Ausscheiden versprochen wurde. Die Annahme einer solchen Übertragungsverpflichtung liegt besonders nahe, wenn, wie im vorliegenden Fall, aus betrieblichen Gründen (fehlende Mindestbetriebsgröße, § 23 KSchG) kein Kündigungsschutz besteht, der Arbeitnehmer sich gegen die Auflösung seines Arbeitsverhältnisses also nicht wehren kann.

Im übrigen sind die Parteien offenbar von einer Übertragungsverpflichtung bei vorzeitigem Ausscheiden des Arbeitnehmers ausgegangen. In einer Zusatzvereinbarung zum Direktversicherungsantrag vom 12. Mai 1986 unterzeichneten beide Parteien eine Erklärung im Abschnitt "Direktversicherung mit Gehaltsumwandlung":

"Wird das Arbeitsverhältnis vor Ablauf der Versicherung aufgelöst, geht die Versicherungseigenschaft mit allen Rechten und Pflichten an die versicherte Person über."

Diese Abrede hätte selbst dann ihre Bedeutung, wenn die Parteien den Abschnitt "Direktversicherung mit Gehaltsumwandlung" nicht angekreuzt hätten. Mit der Zusatzvereinbarung sollte lediglich die steuerliche Behandlung der Beiträge nach § 40 b EStG sichergestellt werden. Kommt das Landesarbeitsgericht zu der Feststellung, daß entgegen der Annahme der Parteien in der Zusatzvereinbarung doch eine Direktversicherung nach Gehaltsumwandlung vorlag, so liegt es nahe, von einer Übertragungsverpflichtung des Beklagten im Sinne des letzten Satzes des Versicherungsvordruckes



auszugehen.

Dr. Heither

Griebeling

Dr. Wittek

Gebert

Oberhofen



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)