

Inhaltsübersicht

1. Allgemeines
2. Gesetzliche Grundlage
3. Versicherungsrechtliche Möglichkeiten
4. Besonders vorteilhaft: Gruppenversicherungen
5. Verhältnis zwischen Arbeitgeber, Arbeitnehmer und Versicherer im Direktversicherungsvertrag
6. Zweckmäßige Vertragsgestaltung
7. Unverfallbarkeit
8. Rechtsprechungs-ABC
 - 8.1 Arbeitgeberzuschuss
 - 8.2 Aussonderungsrecht
 - 8.3 Auswahl des Versicherer
 - 8.4 Rechtsweg

Information

1. Allgemeines

Der Arbeitgeber kann bei der betrieblichen Altersversorgung **aus fünf möglichen Durchführungswegen** wählen. Die für ihn am wenigsten aufwändige Versorgungsart ist die Direktversicherung. Das Betriebsrentengesetz (BetrAVG) regelt die Direktversicherung in § 1b Abs. 2 BetrAVG . Sie wird in einem **Dreiecksverhältnis** zwischen

- dem **Arbeitgeber** als Versicherungsnehmer,
- dem **Arbeitnehmer** als Versichertem und
- einer **Versicherungsgesellschaft** als Versicherer

vereinbart. **Bezugsberechtigter** ist in der Regel der Arbeitnehmer. Sollen Hinterbliebene von der betrieblichen Versorgungsleistung profitieren, kommen noch **weitere Beteiligte** hinzu.

Für die **Unverfallbarkeit** von Ansprüchen aus einer Direktversicherung und die Durchführung dieses Versorgungswegs sagt § 1b Abs. 2 Satz 1 BetrAVG :

1. Direktversicherung ist eine vom Arbeitgeber abgeschlossene **Lebensversicherung** auf das Leben des Arbeitnehmers.
2. Der Arbeitnehmer oder seine Hinterbliebenen sind hinsichtlich der Leistungen des Versicherers ganz oder teilweise **bezugsberechtigt**.
3. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, das Bezugsrecht bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses **nicht mehr zu widerrufen**, wenn die Unverfallbarkeitsvoraussetzungen des § 1b Abs. 1 Satz 1 u. 2 BetrAVG erfüllt sind

Eine Vereinbarung, nach der das Bezugsrecht durch die **Beendigung des Arbeitsverhältnisses** nach Erfüllung der Unverfallbarkeitsvoraussetzungen des § 1b Abs. 1 Satz 1 u. 2 BetrAVG auflösend bedingt ist, ist unwirksam (§ 1b Abs. 2 Satz 2 BetrAVG). Bei der **Entgeltumwandlung** - § 1a BetrAVG - kann der Arbeitnehmer verlangen, dass der Arbeitgeber für ihn eine Direktversicherung abschließt, wenn er keinen anderen Durchführungsweg anbietet (§ 1a Abs. 1 Satz 3 BetrAVG).

2. Gesetzliche Grundlage

Die Direktversicherung ist eine Form betrieblicher Altersversorgung. Der Arbeitgeber sagt seinem Mitarbeiter mit ihr aus Anlass des Arbeitsverhältnisses eine Leistung der

- Alters-,
- Invaliditäts- oder
- Hinterbliebenenversorgung

zu.

Praxistipp:

Was man bei Zusage einer Direktversicherung nie vergessen sollte: § 1 Abs. 1 Satz 3 BetrAVG . Danach steht der **Arbeitgeber** für die **Erfüllung** der von ihm zugesagten Leistungen auch dann ein, wenn die Durchführung nicht unmittelbar über ihn, sondern über ein Versicherungsunternehmen erfolgt. Er ist nur so lange von der Zahlung befreit, wie der Versicherer seine Leistungen erbringt.

Eine betriebliche Altersversorgung liegt nach § 1 Abs. 2 Nr. 1 bis Nr. 4 BetrAVG auch dann vor, wenn

- der sich der Arbeitgeber verpflichtet, bestimmte Beträge in eine Anwartschaft auf Alters-, Invaliditäts- oder Hinterbliebenenversorgung umzuwandeln (**beitragsorientierte Leistungszusage**, § 1 Abs. 2 Nr. 1 BetrAVG);
- der Arbeitgeber sich verpflichtet, Beiträge zur Finanzierung von Leistungen der betrieblichen Altersversorgung an ... eine Direktversicherung zu zahlen und für Leistungen zur Altersversorgung das planmäßig zu errechnende Versorgungskapital auf der Grundlage der gezahlten Beiträge (Beiträge und die daraus erzielten Erträge), mindestens die Summen der zugesagten Beträge, soweit sie nicht rechnungsmäßig für einen biometrischen Risikoausgleich verbraucht wurden, hierfür zur Verfügung zu stellen (**Beitragszusage mit Mindestleistung**, § 1 Abs. 2 Nr. 2 BetrAVG);
- künftige Entgeltansprüche in eine wertgleiche Anwartschaft auf Versorgungsleistungen umgewandelt werden (**Entgeltumwandlung**, § 1 Abs. 2 Nr. 3 BetrAVG);
- der Arbeitnehmer Beiträge aus seinem Arbeitsentgelt zur Finanzierung von Leistungen der betrieblichen Altersversorgung an ... eine **Direktversicherung** leistet und die Zusage des Arbeitgebers auch die Leistungen aus diesen Beiträgen umfasst (§ 1 Abs. 2 Nr. 4 BetrAVG).

Wichtig bei der Direktversicherung: Der **Arbeitgeber** ist Versicherungsnehmer, nicht der Mitarbeiter. Es reicht also nicht aus, wenn der Arbeitnehmer eine Lebensversicherung abgeschlossen hat und der Arbeitgeber darauf die Beiträge zahlt oder seinem Mitarbeiter die gezahlten Prämien erstattet.

3. Versicherungsrechtliche Möglichkeiten

Als Direktversicherung kommen versicherungstechnisch **verschiedene Vertragsarten** in Betracht, z.B. :

- Risikolebensversicherungen,
- Kapitallebensversicherungen,
- kombinierte Risiko- und Kapitallebensversicherungen oder
- Rentenversicherungen mit und ohne Kapitalwahlrecht.
- fondsgebundene Lebensversicherungen
- und - aber umstritten - selbstständige Berufsunfähigkeits- und Erwerbsunfähigkeitsversicherungen

Zudem gibt es für Lebensversicherungen - je nach Versicherer - die Möglichkeit der **Erweiterung** um **Unfallzusatz- oder Berufsunfähigkeitszusatzversicherungen** u.ä.

Praxistipp:

Die Produkt- und Tarifpalette der Versicherungswirtschaft ist unüberschaubar. Das Beste ist es, mit dem Versicherer des Vertrauens über die betrieblichen und versicherungsrechtlichen Möglichkeiten zu reden. Damit können maßgeschneiderte, betriebsbezogene Versorgungsleistungen abgesprochen und vereinbart werden.

Nach § 166 VVG gilt versicherungsrechtlich: "(1) Bei einer Kapitalversicherung ist im Zweifel anzunehmen, dass dem Versicherungsnehmer die Befugnis vorbehalten ist, ohne Zustimmung des Versicherers einen Dritten als Bezugsberechtigten zu bezeichnen sowie an die Stelle des so bezeichneten Dritten einen anderen zu setzen. Die Befugnis des Versicherungsnehmers, an die Stelle des bezugsberechtigten Dritten einen anderen zu setzen, gilt im Zweife auch dann als vorbehalten, wenn die Bezeichnung des Dritten im Vertrag erfolgt ist. (2) Ein als bezugsberechtigt bezeichneter Dritter erwirbt wenn der Versicherungsnehmer nichts Abweichendes bestimmt, das Recht auf die Leistung des Versicherers erst mit Eintritt des Versicherungsfalls."

§ 168 VVG sagt: "Wird bei einer Kapitallebensversicherung das Recht auf die Leistung des Versicherers von dem bezugsberechtigten Dritten nicht erworben, so steht es dem Versicherungsnehmer zu."

Wegen der **steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Besonderheiten** der Direktversicherung wird auf die entsprechenden Stichwörter im Steuer- und Sozialversicherungslexikon und im Ordner Altersvorsorge betrieblich/privat verwiesen.

4. Besonders vorteilhaft: Gruppenversicherungen

Ist von vornherein absehbar, dass eine **Direktversicherung für mehrere Arbeitnehmer** abgeschlossen wird, sollte ein Gruppenversicherungsvertrag angestrebt werden. Bei Gruppenversicherungen gewähren die Versicherer regelmäßig erhebliche **Rabatte**. Es muss allerdings eine gewisse Mindestzahl von Arbeitnehmern des Betriebs oder einer bestimmten Gruppe innerhalb des Betriebs (z.B. die leitenden Angestellten) in diese Gruppenversicherung eingeschlossen sein.

Praxistipp:

In vielen berufsständischen Verbänden - Dienstleister, Handel, Handwerk, Industrie u.v.a. - gibt es Versorgungswerke, die stellenweise mit sehr günstigen Tarifen arbeiten, die nicht organisierte Arbeitgeber nur mit einer stattlichen Betriebsgröße erreichen können.

Die Firmengruppenversicherung wird als **Rahmenvertrag** über den Abschluss jeweils einzelner Direktversicherungsverträge vereinbart. Damit besteht genügend **Flexibilität**, um auch bei Zu- oder Abgang von Mitarbeitern die Gruppenversicherung durchführen zu können. Regelmäßig wird der Arbeitgeber die Prämien als Sammelzahlungen an den Versicherer abführen müssen.

Praxistipp:

Was sich ebenfalls lohnen könnte: die Einschaltung eines Versicherungsmaklers. Er ist in der Regel nicht an eine Versicherung gebunden und hat - im Gegensatz zum Agenten einer Versicherung - so die Möglichkeit, aus einem breiten Sortiment auszuwählen.

Gruppenversicherungen eröffneten früher die Möglichkeit, innerhalb der **Pauschalierungsgrenzen** noch Differenzierungen für einzelne Arbeitnehmer vornehmen zu können (Pauschalierungsgrenze bis 2.148 EUR pro Jahr), falls der Durchschnittsgrenzbetrag von 1.752 EUR pro Jahr für jeden versicherten Mitarbeiter nicht überschritten wird (§ 40b EStG a.F). Ab dem 01.01.2005 sind Beiträge des Arbeitgebers aus dem ersten Dienstverhältnis für eine kapitalgedeckte betriebliche Altersversicherung nach Maßgabe des § 3 Nr. 63 EStG steuerfrei.

5. Verhältnis zwischen Arbeitgeber, Arbeitnehmer und Versicherer im Direktversicherungsvertrag

Arbeitgeber, Arbeitnehmer und Versicherer bauen bei einer Direktversicherung **mehrere Rechtsverhältnisse** auf:

- das **Versorgungsverhältnis** zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer,
- das **Versicherungsverhältnis** zwischen Arbeitgeber und Versicherer und

- das **Leistungsverhältnis** zwischen Versicherer und Arbeitnehmer.

Alle Rechtsverhältnisse laufen zunächst **unabhängig** voneinander.

Die **Pflichten des Arbeitgebers** aus der Versorgungsvereinbarung bestehen auch dann fort, wenn das Versicherungsverhältnis beendet wird, z.B. bei Kündigung seitens des Versicherers, wenn der Arbeitgeber die Prämien nicht rechtzeitig zahlt. In diesem Fall hat der Arbeitgeber den Arbeitnehmer so zu stellen, wie er ohne Beeinträchtigung des Versicherungsverhältnisses gestanden hätte. Der Arbeitgeber steht nach Maßgabe des § 1 Abs. 1 Satz 3 BetrAVG auch für die Erfüllung der von ihm zugesagten **Leistungen eines Dritten** ein. Er kann sich unter Umständen sogar **schadensersatzpflichtig** machen.

Das Versicherungsverhältnis einer Direktversicherung setzt zusätzlich zum Vertragsabschluss zwischen Arbeitgeber und Versicherer voraus, dass der versicherte Arbeitnehmer seine schriftliche **Zustimmung zu dem Versicherungsverhältnis** erteilt hat. Bei Gruppenversicherungen kann davon ausnahmsweise abgesehen werden. Die Zustimmung des Arbeitnehmers ist schon deswegen erforderlich, weil sich aus dem Versicherungsvertrag auch für ihn bestimmte **Informationspflichten** ergeben, z.B. hinsichtlich seiner Gesundheit oder des Eintritts des Versicherungsfalls.

Das **Dreiecksverhältnis** der Direktversicherung kann zudem dadurch modifiziert sein, dass der Arbeitgeber nur einen Teil der Prämienzahlung übernimmt und der Arbeitnehmer seinerseits einen eigenen Teil beisteuert. In diesem Fall muss es sich jedoch um eine Pflicht im **Innenverhältnis** zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber handeln. Nur wenn der Arbeitgeber allein Versicherungsnehmer ist, liegt eine Direktversicherung vor. Ist beispielsweise der Arbeitnehmer Versicherungsnehmer einer privaten Lebensversicherung und zahlt der Arbeitgeber die Prämien dafür, handelt es sich nicht um eine Direktversicherung (Entgeltumwandlung).

6. Zweckmäßige Vertragsgestaltung

Im **Mittelpunkt** der Vertragsgestaltung dürften regelmäßig folgende **Fragen** stehen, die Arbeitgeber und Arbeitnehmer am besten bereits zum Zeitpunkt der Vereinbarung über die Direktversicherung abgestimmt haben sollten:

- Wie ist die **Höhe der Prämienzahlungen** pro Jahr/pro Monat?

Maßstäbe für die Entscheidung pro/contra Direktversicherung werden - neben der Leistungsfähigkeit und -bereitschaft des Arbeitgebers - zum einen die angestrebte Auszahlungssumme der Lebensversicherung, zum anderen die Einhaltung der Pauschalierungs- und Sozialversicherungsgrenzwerte für eine möglichst günstige Gestaltung der Direktversicherung sein. Bis einschließlich 31.12.2004 kam fast als Standard die Prämienhöhe von 1.752 EUR p.a. bzw. 146 EUR p.m. in Betracht, die genau innerhalb der Individualsteuer- und SV-Abgabefreiheit lag. Ab dem 01.01.2005 können Beiträge nicht mehr pauschal versteuert werden. Sie sind nun nach Maßgabe des § 3 Nr. 63 EStG steuerfrei und bis zur Höhe von 4 % der Beitragsbemessungsgrenze der allgemeinen Rentenversicherung auch in der Sozialversicherung beitragsfrei (2022: 3.384 EUR/Jahr, 2021: 3.408 EUR/Jahr; 2020: 3.312 EUR/Jahr; 2019: 3.216 EUR/Jahr; 2018: 3.120 EUR/Jahr; 2017: 3.048 EUR/Jahr; 2016: 2.976,00 EUR/Jahr).

- Was ist das **versicherte Risiko**?

In Frage kommen Risikolebensversicherungen, Kapitallebensversicherungen, kombinierte Lebensversicherungen, Rentenversicherungen mit/ohne Kapitalwahlrecht, zusätzlich Unfall-, Berufsunfähigkeits- und Invaliditätsversicherungen. Unter Zugrundelegung einer bestimmten vereinbarten Prämienzahlung pro Jahr oder pro Monat kann mit den einzelnen Versicherern ein spezifischer Versicherungs-Mix ausgehandelt werden, der eventuell die Auszahlungssumme der Lebensversicherung senkt, aber dafür andere Risiken absichert. Zu beachten ist aber, dass nur bestimmte Risiken steuerfrei abgesichert werden können.

- Wer soll **bezugsberechtigt** sein?

Neben dem Arbeitnehmer als Bezugsberechtigtem sind die Personen zu bestimmen, die - z.B. im Falle seines Todes - bezugsberechtigt sein sollen. Dabei ist zu empfehlen, diese Personen allgemein zu definieren: z.B. "die zum Zeitpunkt des Eintritts der Versicherungsleistungen dem Arbeitnehmer

rechtmäßig angetraute Ehefrau" oder "die zum Zeitpunkt des Eintritts der Versicherungsleistungen gegenüber dem Arbeitnehmer rechtmäßig unterhaltsberechtigten Kinder". So kann gesichert werden, dass Änderungen in den Familienverhältnissen berücksichtigt werden, auch wenn Arbeitnehmer oder Arbeitgeber es versäumen, dem Versicherer eingetretene Veränderungen zu melden und eine Änderung des Bezugsrechts herbeizuführen.

- Soll das **Bezugsrecht widerruflich oder unwiderruflich** sein?

Wird keine ausdrückliche Regelung zum Bezugsrecht getroffen, so ist das Bezugsrecht des Arbeitnehmers widerruflich. Der Arbeitgeber kann also einseitig die Person des Bezugsberechtigten ändern. Eine Schranke ist ihm jedoch durch die Unverfallbarkeit gesetzt.

Ein **unwiderrufliches Bezugsrecht** kann vom Arbeitgeber nicht mehr einseitig geändert werden. Der Arbeitnehmer wird hier praktisch so gestellt, als habe er bereits einen unverfallbaren Versorgungsanspruch.

Steuer- und sozialversicherungsrechtliche Bestimmungen müssen in jedem Fall besonders beachtet werden. Dazu wird auch an dieser Stelle auf die entsprechenden Stichwörter im Steuer- und Sozialversicherungslexikon verwiesen.

7. Unverfallbarkeit

Bei längerer **Betriebszugehörigkeit** und Bestehen einer Versorgungszusage des Arbeitgebers behält der Arbeitnehmer die Versorgungsanwartschaft auch dann, wenn er aus dem Betrieb ausscheidet. Diese Unverfallbarkeit der **Versorgungsanwartschaft** tritt nach § 1b Abs. 1 Satz 1 BetrAVG für Leistungen, die **nach dem 31.12.2000** zugesagt worden sind, ein, wenn der Arbeitnehmer

- das 30. Lebensjahr vollendet und
- die Versorgungszusage für ihn mindestens fünf Jahre bestanden hat.

Für **Zusagen vor dem 01.01.2001** gibt es eine andere Unverfallbarkeitsregelung in § 30f BetrAVG .

Liegen diese Voraussetzungen hinsichtlich eines Arbeitnehmers vor, für den eine Direktversicherung abgeschlossen wurde, so ist der Arbeitgeber verpflichtet, das **Bezugsrecht nicht mehr zu widerrufen** (§ 1 b Abs. 2 Satz 1 BetrAVG). Widerruft er es dennoch, was versicherungsrechtlich möglich ist, so ist er dem Arbeitnehmer gegenüber zum Schadensersatz verpflichtet.

Scheidet der Mitarbeiter nach Erfüllen der Unverfallbarkeitsvoraussetzungen vor Eintritt des Versorgungsfalls aus, gilt § 2 Abs. 1 BetrAVG - Berechnung der Anwartschaftshöhe - mit der Maßgabe, dass sich der vom Arbeitgeber zu finanzierende **Teilanspruch** nach § 2 Abs. 1 BetrAVG , soweit er über die vom Versicherer nach dem Versicherungsvertrag aufgrund der Beiträge des Arbeitgebers zu erbringende Versicherungsleistung hinausgeht, gegen den Arbeitgeber richtet (§ 2 Abs. 2 Satz 1 BetrAVG).

An die Stelle der Ansprüche nach § 2 Abs. 2 Satz 1 BetrAVG tritt auf Verlangen des Arbeitgebers die vom Versicherer aufgrund des Versicherungsvertrags zu erbringende Versicherungsleistung (**versicherungsmathematische Lösung**), wenn

- das Bezugsrecht spätestens nach drei Monaten seit dem Ausscheiden des Arbeitnehmers unwiderruflich ist und keine Abtretung oder Beleihung des Rechts aus dem Versicherungsvertrag durch den Arbeitgeber vorliegt und keine Beitragsrückstände vorhanden sind (§ 2 Abs. 2 Satz 2 Nr. 1 BetrAVG)
- vom Beginn der Versicherung, frühestens jedoch vom Beginn der Betriebszugehörigkeit an, nach dem Versicherungsvertrag die Überschussanteile nur zur Verbesserung der Versicherungsleistung zu verwenden sind (§ 2 Abs. 2 Satz 2 Nr. 2 BetrAVG) und
- der ausgeschiedene Arbeitnehmer nach dem Versicherungsvertrag das Recht zur Fortsetzung der Versicherung mit eigenen Beiträgen hat (§ 2 Abs. 2 Satz 2 Nr. 1 BetrAVG).

Der Arbeitgeber kann seinem Arbeitnehmer und dem Versicherer das Verlangen nach § 2 Abs. 2 Satz 2 BetrAVG nur innerhalb von 3 Monaten seit dem Ausscheiden des Arbeitnehmers mitteilen (§ 2 Abs. 2 Satz 3 BetrAVG). Der ausgeschiedene Arbeitnehmer darf die Ansprüche aus dem Versicherungsvertrag in

Höhe des durch Beitragszahlungen des Arbeitgebers gebildeten geschäftsplanmäßigem Deckungskapitals oder, soweit die Berechnung des Deckungskapitals nicht zum Geschäftsplan gehört, des nach § 176 Abs. 3 VVG berechneten Zeitwerts **weder abtreten noch beleihen** (§ 2 Abs. 2 Satz 4 BetrAVG). In dieser Höhe darf der **Rückkaufswert** aufgrund einer Kündigung des Versicherungsvertrags nicht in Anspruch genommen werden; im Fall einer Kündigung wird die Versicherung in eine prämienfreie Versicherung umgewandelt (§ 2 Abs. 2 Satz 5 BetrAVG). § 176 Abs. 1 VVG findet insoweit keine Anwendung (§ 2 Abs. 2 Satz 6 BetrAVG). Hinweis: Die Berechnung des Zeitwerts richtet sich nach § 176 Abs. 3 VVG - das lässt den Schluss zu, dass bei der Ermittlung des gebildeten Kapitals keine Abzüge nach § 176 Abs. 4 VVG zulässig sind.

8. Rechtsprechungs-ABC

An dieser Stelle sind wichtige **Entscheidungen** zum Stichwort Direktversicherung **in alphabetischer Reihenfolge** geordnet hinterlegt:

8.1 Arbeitgeberzuschuss

Der Abschluss einer Direktversicherung als Durchführungsweg einer betrieblichen Altersversorgung kann auch arbeitnehmerfinanziert via **Entgeltumwandlung** erfolgen. "Der Arbeitgeber" – so § 1a Abs. 1a BetrAVG – muss dann **15 Prozent** des umgewandelten Entgelts zusätzlich als Arbeitgeberzuschuss an ... die Direktversicherung weiterleiten, soweit er durch die Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge einspart." Immer 15 Prozent? Nun: "§ 19 Abs. 1 BetrAVG ermöglicht ein **Abweichen** von § 1a BetrAVG jedenfalls durch Tarifverträge, die nach dem Inkrafttreten des Betriebsrentenstärkungsgesetzes abgeschlossen worden sind. Die Regelung erfasst auch Haustarifverträge, die auf ältere Tarifverträge Bezug nehmen oder ältere Tarifverträge bestätigen. Der abweichende Tarifvertrag muss dafür eine von § 1a Abs. 1a BetrAVG abweichende Verteilung des wirtschaftlichen Nutzens und der Lasten der Entgeltumwandlung enthalten" (BAG, 08.03.2022 - 3 AZR 362/21 - Leitsatz).

8.2 Aussonderungsrecht

Wurde vom Arbeitgeber für seinen **Geschäftsführer** in der für ihn abgeschlossenen Direktversicherung nur ein widerrufliches Bezugsrecht begründet, steht dem Geschäftsführer vor Eintritt des Versicherungsfalls in der **Insolvenz der Gesellschaft** kein Aussonderungsrecht an den Rechten aus dem Versicherungsvertrag zu (OLG Hamm, 24.01.2006 - 27 U 159/05).

8.3 Auswahl des Versicherer

Es gibt kein gesetzliches Recht, dass der Arbeitnehmer zur **Durchführung einer Direktversicherung** den Versicherer auswählen darf. Die Auswahl des Versicherers soll nach dem Willen des Gesetzgebers dem **Arbeitgeber** zustehen. Er kann damit seinen Verwaltungsaufwand gering halten und braucht nicht mehrere Versicherungsunternehmen zu bedienen (BAG, 19.07.2005 - 3 AZR 502/04).

8.4 Rechtsweg

Die Klage eines Arbeitnehmers gegen den Lebensversicherer gehört nicht vor die Arbeits-, sondern vor die allgemeinen **Zivilgerichte**. Bei einer Direktversicherung besteht **kein einheitliches Rechtsverhältnis**, sondern eine sich aus mehreren Rechtsverhältnissen zusammen setzende Dreiecksbeziehung. Wird der Arbeitnehmer mit seinem Ausscheiden Versicherungsnehmer, handelt es sich im Streitfall um eine versicherungsrechtliche Angelegenheit, für die Arbeitsgerichte unzuständig sind (LAG Hessen, 30.08.2005 - 2 Ta 332/05).