

Bundesarbeitsgericht
Beschl. v. 19.07.2005, Az.: 3 AZR 502/04 (A)

Arbeitnehmer haben die Wahl, Arbeitgeber die Versicherung

Zwar hat jeder Arbeitnehmer einen Anspruch darauf, einen Teil seines Entgelts für die betriebliche Altersversorgung umwandeln zu lassen (z.B. durch Abschluss einer Direktversicherung). Allerdings kann er dem Arbeitgeber nicht vorschreiben, welches Versicherungsunternehmen dafür beauftragt werden soll. Der Verwaltungsaufwand des Arbeitgebers ist in Grenzen zu halten — der außerdem die Möglichkeit hat, „regelmäßig günstigere Gruppenversicherungen abzuschließen“.

Quelle: Wolfgang Büser

Durchführung der Altersversorgung über eine Direktversicherung

Gericht: BAG

Datum: 19.07.2005

Aktenzeichen: 3 AZR 502/04 (A)

Entscheidungsform: Beschluss

Referenz: JurionRS 2005, 20711

ECLI: [keine Angabe]

Verfahrensgang:

vorgehend:

ArbG Kaiserslautern - 15.01.2004 - AZ: 2 Ca 1269/03

LAG Rheinland-Pfalz - 13.05.2004 - AZ: 6 Sa 137/04

Rechtsgrundlagen:

§ 91a Abs. 1 ZPO

§ 1a BetrAVG

§ 241 Abs. 2 BGB

§ 315 BGB

§ 10a EStG

§ 82 Abs. 2 EStG

Fundstellen:

ArbRB 2005, 324 (Volltext mit amtl. LS u. Anm.)

BBBW 2005, 105

DB 2005, 2252 (Volltext mit amtl. LS)

EzA-SD 19/2005, 21

LGP 2005, 182

NZA-RR 2006, 372-373 (Volltext mit amtl. LS)

schnellbrief 2005, 6

BAG, 19.07.2005 - 3 AZR 502/04 (A)

Der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts hat
am 19. Juli 2005
durch

den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Reinecke,
die Richter am Bundesarbeitsgericht Breinlinger und Dr. Zwanziger sowie
die ehrenamtlichen Richter Schoden und Dr. Kaiser
beschlossen:

Tenor:

Der Kläger hat die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.

Gründe

1 I.

Die Parteien haben darüber gestritten, ob der Kläger von der Beklagten verlangen kann, dass Entgeltanteile für einen Versicherungsvertrag bei der G Lebensversicherungs AG verwendet werden.

2 Der Kläger ist bei der Beklagten, die ca. 300 Mitarbeiter beschäftigt, als Computerspezialist tätig. Er verlangte von ihr, einen Teil seines Arbeitsentgelts für eine Direktversicherung zu verwenden. Das Vertragsangebot dieser Versicherung sah einen jährlichen Versicherungsbeitrag von 1.752,00 Euro, einen Versicherungsbeginn am 1. Dezember 2002, einen Rentenbeginn vom 1. Dezember 2017, eine garantierte Rente von 144,45 Euro sowie eine Rente von 195,67 Euro inklusive nicht garantierter Überschussanteile und eine nicht dynamisierte Rente einschließlich solcher Überschussanteile von 267,92 Euro vor. Als Kapitalabfindung sollten 31.072,00 Euro garantiert sein und die Kapitalzahlung einschließlich nicht garantierter Überschussanteile 42.098,00 Euro betragen. Zudem war eine Rentenmindestlaufzeit von 15 Jahren vorgesehen.

3 Dieses Angebot beruhte darauf, dass der Kläger schon länger bei der G Kunde ist.

4 Die Beklagte lehnte das Begehren des Klägers ab und bot stattdessen eine Versicherung bei der A Lebensversicherung im Rahmen eines Gruppenversicherungsvertrags an. Zwischen den Parteien ist streitig geblieben, welches Angebot günstiger war.

5 Im vorliegenden Verfahren hat der Kläger verlangt, die Beklagte zu verpflichten, ihre Zustimmung zum Abschluss einer Direktversicherung durch Gehaltsumwandlung des Klägers bei der G Direktversicherung zu erteilen.

6 Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Die dagegen gerichtete Berufung hat das Landesarbeitsgericht zurückgewiesen. Ein Abschluss entsprechend dem vom Kläger bei der G Lebensversicherungs AG eingeholten Vertragsangebot war bereits während des Laufes des Verfahrens in den Tatsacheninstanzen nicht möglich.

- 7 Während des Laufes des Revisionsverfahrens hat sich der Kläger zur Wahrung von Steuervorteilen entschlossen, dem Abschluss einer Direktversicherung bei der A Lebensversicherung auf der Basis des von der Beklagten vereinbarten Gruppenversicherungsvertrags zuzustimmen. Nachdem er ursprünglich im Revisionsverfahren seinen Klageantrag weiterverfolgt hat, hat er in der mündlichen Verhandlung vor dem Senat das Verfahren für erledigt erklärt. Die Beklagte hat sich der Erledigterklärung angeschlossen.
- 8 **II.**
- Nachdem die Parteien das Verfahren für erledigt erklärt haben, ist über die Kosten des Rechtsstreits unter Berücksichtigung des bisherigen Sach- und Streitstandes nach billigem Ermessen durch Beschluss zu entscheiden (§ 91a Abs. 1 ZPO). Danach hat der Kläger die Kosten des Verfahrens zu tragen, da er im Revisionsverfahren unterlegen wäre.
- 9 1.
- Ein Anspruch des Klägers bestand nicht nach § 1a BetrAVG .
- 10 Nach dieser Bestimmung kann ein Arbeitnehmer vom Arbeitgeber unter dort näher genannten Voraussetzungen verlangen, dass von seinen künftigen Entgeltansprüchen Teile durch Entgeltumwandlung für seine betriebliche Altersversorgung verwendet werden.
- 11 Die Erfüllung der Voraussetzungen dieser Bestimmung ist schon im Hinblick darauf zweifelhaft, ob es sich bei den von der G Versicherung vorgesehenen Leistungen im Hinblick auf die garantierte Mindestlaufzeit der Rente überhaupt um betriebliche Altersversorgung i.S.d.. BetrAVG handelt (vgl. Senat 18. März 2003 - 3 AZR 313/02 - BAGE 105, 240, 243 ff. [BAG 18.03.2003 - 3 AZR 313/02] , zu I 1 und 4 der Gründe). Jedenfalls hätte es der Beklagten und nicht dem Kläger oblegen, den Versicherungsträger auszuwählen: Die Durchführung des Anspruchs auf Entgeltumwandlung wird nach § 1a Abs. 1 Satz 2 BetrAVG durch Vereinbarung geregelt. Nach Satz 3 ist die Altersversorgung über einen Pensionsfonds über eine Pensionskasse durchzuführen, wenn der Arbeitgeber dazu bereit ist. Anderenfalls kann der Arbeitnehmer verlangen, dass der Arbeitgeber für ihn eine Direktversicherung abschließt.
- 12 Ein gesetzliches Recht, dass der Arbeitnehmer in diesen Fällen nicht nur die Durchführung der Altersversorgung über eine Direktversicherung verlangen, sondern auch den Versicherungsträger auswählen darf, findet sich nicht. Die Wahl des Versicherungsunternehmens sollte nach dem Willen des historischen Gesetzgebers dem Arbeitgeber zustehen, um dessen Verwaltungsaufwand in Grenzen zu halten (BTDrucks. 14/4595 S. 67). Der Arbeitnehmer kann nach § 1a Abs. 3 BetrAVG lediglich verlangen, dass die Voraussetzungen für eine Förderung nach den §§ 10a , 82 Abs. 2 des EStG erfüllt werden.
- 13 Für dieses Ergebnis spricht zudem, dass es wegen der damit erreichbaren günstigeren Versicherungsbedingungen letztlich nur Sinn macht, die Direktversicherung als Gruppenversicherung durchzuführen (ErfK/Steinmeyer 5. Aufl. § 1a BetrAVG Rn. 12; für Wahlrecht des Arbeitgebers auch: Höfer BetrAVG Stand Januar 2005 Bd. 1 § 1a Rn. 2643; Klemm NZA 2002, 1123, 1128).
- 14 2.
- Weitergehende Ansprüche hätte der Kläger auch nicht auf eine vertragliche Nebenpflicht der Beklagten (nunmehr § 241 Abs. 2 BGB) oder auf Gesichtspunkte billigen Ermessens (§ 315 BGB) stützen können. Verpflichtungen nach diesen Grundsätzen hätte die Beklagte allenfalls bei der Auswahl einer Gruppenversicherung, die allen Arbeitnehmern zur Verfügung steht, treffen können. Darum geht es dem Kläger jedoch nicht. Er möchte bei der Beklagten eine nur auf ihn bezogene Wahl des Versicherungsunternehmens durchsetzen. Das widerspräche aber der genannten

gesetzgeberischen Grundentscheidung.

Reinecke
Breinlinger
Zwanziger
Schoden
Kaiser

Hinweis: Das Dokument wurde redaktionell aufgearbeitet und unterliegt in dieser Form einem besonderen urheberrechtlichen Schutz. Eine Nutzung über die Vertragsbedingungen der Nutzungsvereinbarung hinaus - insbesondere eine gewerbliche Weiterverarbeitung außerhalb der Grenzen der Vertragsbedingungen - ist nicht gestattet.