



Sodalitas GmbH | Königsbrücker Landstraße 40 | 01109 Dresden

☎ (0351) 888 12 51 | 📠 (0351) 888 12 52

✉ mail@sodalitas-gmbh.de | @ www.sodalitas-gmbh.de

Quartalsletter 1/2014

Der Quartalsletter 1/2014 informiert Sie über folgende Themen:

- Die Direktversicherung bei Arbeitnehmerinsolvenz und vorheriger versicherungsvertraglicher Lösung
 - Direktversicherung mit eingeschränkt unwiderruflichem Bezugsrecht bei Unternehmensinsolvenz
 - Altersgrenzen in der bAV
 - Mindest-Pensionsalter für Pensionsrückstellungen bei beherrschenden GGF
 - Hinterbliebenenversorgung für den neuen Lebenspartner als nicht erdienbare Neuzusage
 - vGA wegen vorzeitiger Kapitalabfindung einer Pensionszusage
 - Arbeitgeberhaftung bei der Direktversicherung
 - Kein Widerruf der bAV bei Unterschlagung durch den Arbeitnehmer
-

Die Direktversicherung bei Arbeitnehmerinsolvenz und vorheriger versicherungsvertraglicher Lösung BGH-Beschluss vom 05.12.2013 – IX ZR 165/13

Der BGH hatte sich mit einem Fall zu befassen, dem eine Direktversicherung im Zusammenhang mit einer Privatinsolvenz des Arbeitnehmers zugrunde lag. Der Arbeitnehmer war mit unverfallbaren Anwartschaften aus dem Unternehmen ausgeschieden, im Wege der versicherungsvertraglichen Lösung war die Stellung des Versicherungsnehmers auf ihn übertragen worden.

Im Zuge eines vereinfachten Insolvenzverfahrens kündigte ein Treuhänder den Versicherungsvertrag und der Insolvenzverwalter begehrte die Auszahlung des Rückkaufswerts an die Masse.

Der BGH hat dem Wunsch des Insolvenzverwalters nicht entsprochen. Nach § 2 Abs. 2 S. 5 BetrAVG darf der Rückkaufswert in Höhe des durch Beitragszahlungen des Arbeitgebers gebildeten geschäftsplanmäßigen Deckungskapitals vom Arbeitnehmer aufgrund einer Kündigung nicht in Anspruch genommen werden. Im Fall einer Kündigung wird die Versicherung vielmehr in eine beitragsfreie Versicherung umgewandelt. Damit kann der Arbeitnehmer nicht über das Kapital aus seiner Direktversicherung verfügen, wenn er nach erfolgtem Dienstaustritt Versicherungsnehmer dieser Versicherung geworden ist. Denn dadurch wird die Versicherung nicht zu einer privaten Versicherung, sie bleibt eine bAV. Mit diesem Verfügungsverbot des Arbeitnehmers korrespondiert ein Pfändungsverbot, § 851 Abs. 1 ZPO. D.h. da der Arbeitnehmer nicht über die Direktversicherung verfügen kann, gilt dies auch für den Insolvenzverwalter bzw. einen Treuhänder bei Insolvenz des Arbeitnehmers.

Direktversicherung mit eingeschränkt unwiderruflichem Bezugsrecht bei Unternehmensinsolvenz – BGH-Urteil vom 22.01.2014 – IV ZR 201/13

In einem Unternehmen bestanden für mehrere Arbeitnehmer Direktversicherungen. Das Bezugsrecht war als „unwiderruflich mit Vorbehalt“ vereinbart. Der Vorbehalt war an die Erfüllung der gesetzlichen Unverfallbarkeitsbedingungen gekoppelt, wonach das Bezugsrecht widerrufen werden konnte, wenn das Arbeitsverhältnis vor Eintritt der gesetzlichen Unverfallbarkeit endete. Als das Unternehmen in die Insolvenz ging und die Arbeitsverhältnisse insolvenzbedingt endeten, begehrte der Insolvenzverwalter die Rückkaufswerte der Direktversicherungen, bei denen die Voraussetzungen für die Unwiderruflichkeit noch nicht erfüllt waren.

Das Lebensversicherungsunternehmen war jedoch der Meinung, die Klausel zum Bezugsrecht sei einschränkend dahingehend auszulegen, dass der Vorbehalt nicht in den Fällen insolvenzbedingten

Ausscheidens des Arbeitnehmers gelte.

Für den BGH ist für die Auslegung des Vorbehalts allein die Interessenlage maßgeblich, wie sie sich im Zeitpunkt des Abschlusses der Direktversicherung darstellt. Der Vorgang wurde an die Vorinstanz zurückverwiesen.

Dass diese Entscheidung des BGH für Rechtsklarheit sorgt und praxistauglich ist, ist schwerlich vorstellbar. Ggf. scheint es sinnvoll, die insolvenzbedingte Beendigung des Arbeitsverhältnisses vor Eintritt der gesetzlichen Unverfallbarkeit gleich bei Abschluss der Direktversicherung im Hinblick auf die Auswirkung auf das Bezugsrecht explizit zu regeln, d.h. ob in diesem Fall das Bezugsrecht des Arbeitnehmers widerruflich ist oder automatisch unwiderruflich wird.

Altersgrenzen in der bAV – BAG-Urteil vom 18.03.2014 -3 AZR 69/12

Bislang wurden Regelungen zu einem Höchstaufnahmealter, Mindestaufnahmealter oder einer Mindestdienstzeit sowie einer Wartezeit mit Bezug auf § 10 S. 3 Nr. 4 AGG überwiegend von der Rechtsprechung als zulässig beurteilt.

Eine Versorgungsordnung sah eine Altersversorgung nach Vollendung des 65. Lebensjahrs vor, wenn der Arbeitnehmer über eine mindestens zehnjährige Dienstzeit (Wartezeit) bei dem Unternehmen verfügt und zum Zeitpunkt der Erfüllung der Wartezeit das 55. Lebensjahr noch nicht vollendet hat. Eine Arbeitnehmerin klagte hiergegen. Sie sah darin eine unzulässige unmittelbare Diskriminierung wegen des Alters.

Das BAG gab ihr Recht und sah die Regelung als unzulässig und nach § 7 Abs. 2 AGG unwirksam an. Die Altersgrenzenregelung führe zu einer unmittelbaren Diskriminierung wegen des Alters i.S.v. §§ 1, 3 Abs. 1 und § 7 AGG, da sie Mitarbeiter, die bei Beginn des Arbeitsverhältnisses das 45. Lebensjahr vollendet haben, von den Leistungen der bAV nach der Versorgungsordnung ausschließt. Das BAG bestätigt auch hier, dass Altersgrenzen in Systemen der bAV grundsätzlich zulässig sind. Die Altersgrenze muss jedoch angemessen sein.

Mindest-Pensionsalter für Pensionsrückstellungen bei beherrschenden GGF - BFH-Urteil vom 11.09.2013 - I R 72/12

Der BFH hatte sich mit dem bei der Ermittlung der Pensionsrückstellungen zugrunde zu legenden Pensionsalter bei einem GGF zu beschäftigen, bei dem sich sein Status von nicht-beherrschend zu beherrschend geändert hatte.

Für einen im Jahr 1950 geborenen minderheitsbeteiligten GGF bestand eine Pensionszusage auf das vollendete 60. Lebensjahr. Dementsprechend wurden die Zuführungen zu den Pensionsrückstellungen gemäß § 6a Abs. 3 S. 2 Nr. 1 S. 3 EStG auf Pensionsalter 60 berechnet. Später änderte sich seine Beteiligung zu einer Mehrheitsbeteiligung. Die Zuführungen zu den Pensionsrückstellungen wurden weiterhin auf Pensionsalter 60 berechnet. Das Finanzamt war jedoch der Meinung, die Berechnung müsste nun gemäß R 6a Abs. 8 EStR auf Pensionsalter 65 erfolgen.

Der BFH urteilte, dass der GGF vom minderheitsbeteiligten zum mehrheitsbeteiligten GGF wurde, ändert nichts am Inhalt des ursprünglichen Versorgungsversprechens. Er kann den Regelungen des § 6a EStG nicht entnehmen, dass für GGF ein Mindestpensionsalter zu gelten habe. Damit hat sich der BFH in diesem Fall dafür ausgesprochen, dass das vertraglich zugesagte Pensionsalter der Rückstellungsberechnung zugrunde zu legen ist und nicht das für beherrschende GGF in den R 6 Abs. 8 EStR jahrgangsabhängige Mindestpensionsalter von 65, 66 oder 67 Jahren.

Hinterbliebenenversorgung für den neuen Lebenspartner als nicht erdienbare Neuzusage – BFH-Urteil vom 27.11.2013 - I R 17/13

In einer Pensionszusage eines beherrschenden Gesellschafter-Geschäftsführers (GGF) war nach dem Tod der Ehefrau die individuell zugesagte Witwenrente gegenstandslos geworden. 8 Jahre und 10 Monate vor Erreichen des Pensionsalters wurde für die neue Lebensgefährtin eine Witwenrente in die Zusage mit aufgenommen.

Der BFH sieht in der Wiederaufnahme der Hinterbliebenenversorgung eine Neuzusage, die sich der GGF zukünftig noch verdienen können muss. Er stellt also nicht auf die bereits früher zugesagte Witwenrente ab und sieht hier nicht nur einen Austausch der Hinterbliebenen.

Hinterbliebenenversorgung für den neuen Lebenspartner als nicht erdienbare Neuzusage – BFH-Urteil vom 27.11.2013 - I R 17/13

In einer Pensionszusage eines beherrschenden Gesellschafter-Geschäftsführers (GGF) war nach dem Tod der Ehefrau die individuell zugesagte Witwenrente gegenstandslos geworden. 8 Jahre und 10 Monate vor Erreichen des Pensionsalters wurde für die neue Lebensgefährtin eine Witwenrente in die Zusage mit aufgenommen.

Der BFH sieht in der Wiederaufnahme der Hinterbliebenenversorgung eine Neuzusage, die sich der GGF zukünftig noch verdienen können muss. Er stellt also nicht auf die bereits früher zugesagte Witwenrente ab und sieht hier nicht nur einen Austausch der Hinterbliebenen.

vGA wegen vorzeitiger Kapitalabfindung einer Pensionszusage - BFH-Urteil vom 23.10.2013 – I R 89/12

Der BFH sah in der Zahlung des Einmalbetrags in Form der Ablaufleistung aus einer Rückdeckungsversicherung entgegen der zugrundeliegenden Versorgungsvereinbarung vor der Beendigung des Dienstverhältnisses ein Indiz für die im Gesellschaftsverhältnis liegende Veranlassung der Kapitalabfindung.

Die Kapitalabfindung führt bei der GmbH auch dann zu einer Vermögensminderung als Voraussetzung einer vGA, wenn zeitgleich die für die Pensionszusage gebildete Pensionsrückstellung aufgelöst wird.

Arbeitgeberhaftung bei der Direktversicherung - LAG Düsseldorf vom 13.06.2013 - 12 Sa 751/12

Das LAG musste über die Haftung eines Arbeitgebers wegen Verstoßes gegen Informationspflichten urteilen. Ein Arbeitnehmer hatte eine Direktversicherung durch Entgeltumwandlung (inkl. Berufsunfähigkeitsschutz). Er wurde krank und anschließend berufsunfähig, informierte den Arbeitgeber aber nicht über die Anerkennung seiner Berufsunfähigkeit. Der Arbeitgeber stellte den Vertrag nach Beendigung der Lohnfortzahlung beitragsfrei, ohne den Arbeitnehmer über die Folgen zu informieren. Nach dessen Tod klagte die Witwe auf Ersatz der Differenz zwischen beitragsfreier und ursprünglicher Versicherungsleistung. Der Arbeitgeber hatte Glück: Das Gericht gab dem Arbeitnehmer die überwiegende Schuld an dem Schaden. Denn der hatte sich um andere Versicherungen im Zusammenhang mit seiner Krankheit sorgfältig gekümmert und hätte das deshalb auch bei der Direktversicherung tun müssen.

Vor allem die Urteilsbegründung zeigt deutlich die Mitverantwortung des Arbeitgebers bei der Vertragsgestaltung und bei Vertragsänderungen. Arbeitgeber sollten deshalb auch bei der Entgeltumwandlung nicht einfach jede Police akzeptieren.

Kein Widerruf der bAV bei Unterschlagung durch den Arbeitnehmer - LAG Rheinland-Pfalz vom 18.07.2013 - 10 Sa 44/13

In Anlehnung an die gängige BAG-Rechtsprechung entschied das LAG, dass eine Unterschlagung durch den Arbeitnehmer den Arbeitgeber nicht „automatisch“ zum Widerruf der Zusage berechtigt. Das sei nur möglich, wenn der vom Arbeitnehmer verursachte Vermögensschaden zu einer Existenzgefährdung des Arbeitgebers geführt hat oder wenn der Arbeitnehmer sich die Erfüllung der Unverfallbarkeitsfristen durch gezielte Vertuschung seines Vergehens erschlichen hat.