

Landesarbeitsgericht Hamm, 4 Sa 1384/13

Datum: 19.02.2014
Gericht: Landesarbeitsgericht Hamm
Spruchkörper: 4. Kammer
Entscheidungsart: Urteil
Aktenzeichen: 4 Sa 1384/13

Vorinstanz: Arbeitsgericht Detmold, 2 Ca 291/13
Schlagworte: Versorgungsanwartschaft, Unverfallbarkeit, Entgeltumwandlung, Kündigung des Versicherungsvertrags, Abfindung, Abfindungsverbot, ruhendes Arbeitsverhältnis
Normen: §§ 241 Abs. 2 BGB, 1 a, 1 b Abs. 5, 2 Abs. 2 Satz 5, 3 Abs. 1 BetrAVG
Leitsätze: Das Verbot, unverfallbare Versorgungsanwartschaften abzufinden, gilt auch dann, wenn ein wegen einer Erkrankung des Arbeitnehmers von unabsehbarer Dauer nur noch formal bestehendes Arbeitsverhältnis ruht, sofern keine konkrete Aussicht darauf besteht, dass es noch einmal aktiviert wird. Die dauerhafte Einstellung des Austauschs der wechselseitigen Hauptleistungspflichten aus dem Arbeitsverhältnis steht dessen rechtlicher Beendigung i.S.v. § 3 Abs. 1 BetrAVG gleich.

Tenor: Die Berufung der Klägerin gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Detmold vom 14.08.2013 – 2 Ca 291/13 – wird kostenpflichtig zurückgewiesen.

Die Revision wird zugelassen.

Tatbestand 1

Die Parteien streiten darüber, ob die Beklagte verpflichtet ist, ein im Wege der Entgeltumwandlung zugunsten der Klägerin begründetes Versicherungsverhältnis aufzulösen. 2

Die 1958 geborene Klägerin ist seit dem 02.05.2001 bei der Beklagten beschäftigt. Zum 01.01.2004 begründete diese zu Gunsten der Klägerin bei der B Pensionskasse AG als betriebliche Altersversorgung ein Versicherungsverhältnis mit Ablaufdatum zum 01.01.2024. Die monatlichen Beiträge in Höhe von 150,00 € wurden im Wege der Entgeltumwandlung vom Arbeitsentgelt der Klägerin in Abzug gebracht. 3

Die Klägerin ist seit Ende 2009 dauerhaft arbeitsunfähig erkrankt. Ab 29.12.2009 bezog sie zunächst Krankengeld, später Arbeitslosengeld und erhält nunmehr seit dem 01.02.2012 befristet bis zum 31.01.2015 eine Rente wegen voller Erwerbsminderung in Höhe von derzeit 486,46 € monatlich. Die Klägerin möchte den Rückkaufswert des bei der 4

B Pensionskasse AG angesammelten Kapitals in Anspruch nehmen und zu diesem Zweck die Beklagte verpflichten, das derzeit beitragsfrei geführte Versicherungsverhältnis mit der Vertragsnummer 12345 zu kündigen. Die Beklagte lehnt dies ab.

Den Antrag der Klägerin, 5

die Beklagte zu verurteilen, gegenüber der B Pensionskasse AG die Kündigung des zu ihren Gunsten abgeschlossenen Versicherungsvertrages zur Vertragsnummer 12345, zu erklären, 6

hat das Arbeitsgericht Detmold durch Urteil vom 14.08.2013, verkündet am 11.09.2013, abgewiesen. Zur Begründung hat es angenommen, der von der Klägerin geltend gemachte Anspruch bestehe nicht. Das BetrAVG gewähre dem Arbeitnehmer zwar einen Anspruch auf Entgeltumwandlung, enthalte jedoch keine Regelung für eine Rückabwicklung. Dies entspreche dem sozialpolitischen Zweck der Vorschrift, die Arbeitnehmer zum dauerhaften Aufbau einer betrieblichen Altersversorgung zu veranlassen. Eine Verpflichtung der Beklagten, die Kündigung des streitgegenständlichen Versicherungsvertrages zu erklären, ergebe sich auch nicht aus § 241 Abs. 2 BGB. Versicherungsverhältnisse zum Aufbau einer Altersvorsorge seien langfristig konzipiert. Eine Auszahlung des Rückkaufwertes der Versicherung, die die Klägerin letztlich anstrebe, würde zwar kurzfristig deren Barvermögen erhöhen, tatsächlich aber zu einer Vermögensminderung führen, weil ein Ausstieg aus dem Versicherungsverhältnis in der Regel mit einer Vermögenseinbuße bezahlt werden müsse. Darüber hinaus sei zu berücksichtigen, dass der Arbeitnehmer im Falle einer Entgeltumwandlungsvereinbarung eine unverfallbare Anwartschaft erwerbe. Diese bestehe im Fall der Kündigung des Versicherungsvertrages fort. Im Falle einer Kündigung des Versicherungsvertrages bleibe die Beklagte gegenüber der Klägerin daher verpflichtet, was im Ergebnis eine deutliche Besserstellung der Klägerin durch die Kündigung des Versicherungsvertrages bedeute. Wegen der weiteren Einzelheiten des erstinstanzlichen Urteils wird auf AbI. 71 – 76 verwiesen. 7

Die Klägerin hat gegen das ihr am 16.09.2013 zugestellte Urteil mit am 08.10.2013 eingegangenem Schriftsatz Berufung eingelegt und diese mit am 06.11.2013 eingegangenem Schriftsatz begründet. 8

Die Klägerin macht unter Wiederholung und Vertiefung ihres erstinstanzlichen Vorbringens geltend, der geltend gemachte Anspruch folge unmittelbar aus § 241 Abs. 2 BGB. Der Beklagten sei positiv bekannt, dass sie sich in finanziellen Schwierigkeiten befinde. Da diese eigene Rechte nicht einbüße, sei sie aufgrund arbeitsvertraglicher Fürsorge verpflichtet, die begehrte Erklärung abzugeben. Die Vorschriften des BetrAVG stünden nicht entgegen. Die Beklagte müsse durch Ausspruch der Kündigung daran mitwirken, dass der Rückkaufwert der streitgegenständlichen Versicherung zur Auszahlung gelange. Es sei nicht Aufgabe des Arbeitsgerichts, ihr ein dort für finanziell richtig erachtetes Verhalten aufzuzwingen. Sie sei durchaus selbst in der Lage zu entscheiden, was sie für sich als das wirtschaftlich Beste ansehe. Auch unter Berücksichtigung der Tatsache, dass sie den Versicherungswert ausschließlich durch eigene Beiträge angesammelt habe, könne ihr kein Interesse des Arbeitgebers entgegengehalten werden. Weder § 1 b noch § 2 BetrAVG enthielten ein Verbot der nachträglichen Aufhebung einer Entgeltumwandlungsvereinbarung. Auch aus der Unverfallbarkeit folge kein anderes Ergebnis. Zu Unrecht verlange das Arbeitsgericht gewissermaßen eine positive Regelung innerhalb des BetrAVG und verkenne dabei, dass § 241 Abs. 2 BGB unter Beachtung der allgemeinen Vertragsfreiheit eine ausreichende Rechtsgrundlage darstelle. 9

Die Klägerin beantragt ,	10
unter Abänderung des am 11.09.2013 verkündeten Urteils des Arbeitsgerichts Detmold, Aktenzeichen 2 Ca 291/13, die Beklagte zu verurteilen, gegenüber der B Pensionskasse AG die Kündigung des zu ihren Gunsten abgeschlossenen Versicherungsvertrages zur Vertrags-Nummer 12345 zu erklären.	11
Die Beklagte beantragt ,	12
die Berufung zurückzuweisen.	13
Die Beklagte verteidigt die erstinstanzliche Entscheidung und trägt ergänzend vor, eine Vereinbarung über die vorzeitige Auszahlung der Rentenversicherung in Höhe des Rückkaufwertes widerspreche den Regelungen des BetrAVG. Selbst wenn man im bestehenden Arbeitsverhältnis den Arbeitsvertragsparteien gestatten würde, trotz unverfallbarer Versorgungsanwartschaft zu vereinbaren, den Rückkaufwert einer im Rahmen einer betrieblichen Altersversorgung geschlossenen Lebens- oder Rentenversicherung auszuzahlen, hätte dies keinen Einfluss auf die dem Arbeitnehmer zustehende Versorgungsanwartschaft. Dadurch liefe sie Gefahr, bei einer erzwungenen Zustimmung zur Kündigung im Versorgungsfall von der Klägerin erneut in Anspruch genommen zu werden, ohne sich auf Wegfall durch Auflösung berufen zu können. Das BetrAVG erkenne Vereinbarungen, die den Arbeitgeber von seiner Leistungspflicht und Versorgungszusage entbänden, nur bei der Übertragung der Anwartschaft anlässlich eines Arbeitgeberwechsels oder bei Fortführung des Vertrages durch den ausscheidenden Arbeitnehmer selbst an. Dadurch solle eine Zweckentfremdung der Versicherungsleistung verhindert werden. Dieser Zweck werde unterlaufen, wenn man eine vorzeitige Auszahlung der Versicherungsleistung zuließe. Wenn die Klägerin dem Arbeitsgericht vorwerfe, ihre finanzielle Selbstbestimmung einzuschränken, könne dieser Vorwurf allenfalls gegenüber dem Gesetzgeber erhoben werden. Es sei nicht Aufgabe der Arbeitsgerichtsbarkeit, die deutlich erkennbare paternalistische Konzeption des Gesetzgebers durch eigene Wertungen zu ersetzen. Die Klägerin könne sich auch nicht auf Vertragssicherheit berufen. Sie sei an ihre im Rahmen der Abschlussfreiheit getroffene Wahl gebunden. Sie erleide durch die Fortführung der beitragsfreien Versicherung oder des Unterlassen der beanspruchten Mitwirkungshandlung auch keinen Verlust, vor dem sie zu bewahren wäre. Sie könne sich auch nicht auf eine besondere finanzielle Notlage berufen. In einem solchen Fall müsse sie sich um Sozialleistungen bemühen. Das angesparte Kapital solle ausschließlich der Altersversorgung zugutekommen. Die Auflösung des Altersvorsorgekapitals sei in § 3 BetrAVG geregelt. Danach komme eine Auszahlung allenfalls nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses unter engen Voraussetzungen in Frage. Der Gesetzgeber habe den Fall eines Arbeitsverhältnisses ohne Entgeltleistungen gesehen, wie sich aus § 1 a Abs. 4 Satz 1 BetrAVG ergebe. Das Fehlen eines Anspruchs auf Kündigung des Versicherungsvertrags auf Verlangen des Arbeitnehmers sei eine bewusste Entscheidung des Gesetzgebers. Die Unverfallbarkeit einer Versorgungsanwartschaft entfalte ihre Bedeutung gerade im Verhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Regelungen, die gegen § 3 Abs. 1 BetrAVG verstießen, seien nach § 134 BGB nichtig.	14
Hinsichtlich des weiteren Vorbringens der Parteien wird auf die gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen verwiesen.	15
Entscheidungsgründe	16

Die Berufung der Klägerin ist zulässig. Sie ist nach § 64 Abs. 2 ArbGG statthaft und wurde form- und fristgerecht eingelegt und begründet. 17

Die Berufung ist aber unbegründet. Das Arbeitsgericht hat die Klage zu Recht abgewiesen. Die Beklagte ist weder aus § 241 Abs. 2 BGB, noch aus einem anderen Rechtsgrund verpflichtet, das mit der B Pensionskasse AG zu Gunsten der Klägerin abgeschlossene Versicherungsverhältnis zu kündigen. Dies folgt nach Auffassung der Kammer aus einer entsprechenden Anwendung des § 3 Abs. 1 BetrAVG. 18

Danach dürfen unverfallbare Versorgungsanwartschaften im Falle der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses sowie laufende Versorgungsleistungen grundsätzlich nicht abgefunden werden. Die in § 3 Abs. 2 – 4 BetrAVG geregelten Ausnahmetatbestände sind im vorliegenden Fall ersichtlich nicht einschlägig. Die zu Gunsten der Klägerin bei der B Pensionskasse AG begründete Versorgungsanwartschaft ist auch unverfallbar geworden. Da die fragliche Versorgungszusage auf einer Entgeltumwandlung im Sinne von § 1 a BetrAVG beruht, trat gemäß § 1 b Abs. 5 Satz 1 BetrAVG Unverfallbarkeit unmittelbar mit Begründung der betrieblichen Altersversorgung ein. Dies führt dazu, dass gemäß § 3 Abs. 1 BetrAVG jedenfalls bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Abfindung der unverfallbaren Versorgungsanwartschaft nicht mehr möglich ist. 19

§ 3 BetrAVG gilt für alle fünf Durchführungswege der betrieblichen Altersversorgung (Kemper/Kisters-Kölkes/Berenz/Huber, BetrAVG, 5. Auflage 2013, § 3 Rn. 11) und gleichermaßen für eine vom Arbeitgeber finanzierte betriebliche Altersversorgung, eine Altersversorgung nach Entgeltumwandlung oder für mischfinanzierte Systeme (Kemper/Kisters-Kölkes/Berenz/Huber, a. a. O.). Damit unterfällt auch die hier kraft Entgeltumwandlung begründete Versorgung durch eine Pensionskasse im Sinne von § 1 b Abs. 3 BetrAVG der Bindung des § 3 BetrAVG. Durch das Abfindungsverbot ist der Arbeitgeber gehindert, den ihm nach einer Kündigung des Versicherungsvertrages zufließenden Rückkaufswert an den Arbeitnehmer auszusahlen. Dies kann auch nicht dadurch umgangen werden, dass aufgrund einer entsprechenden Erklärung des Arbeitgebers als Versicherungsnehmer die Pensionskasse angewiesen wird, den Rückkaufswert unmittelbar an den Arbeitnehmer zu überweisen. 20

Da somit das von der Klägerin erstrebte materielle Ziel durch eine Kündigung des Versicherungsvertrags nicht erreicht werden kann, kann es auch keine entsprechende Verpflichtung der Beklagten aus § 241 Abs. 2 BGB geben. Die Rechtsposition der Klägerin würde durch eine Kündigung des fraglichen Versicherungsvertrages keine Verbesserung erfahren. 21

Der Klägerin ist allerdings zuzugestehen, dass nach dem Wortlaut des § 3 Abs. 1 BetrAVG das gesetzliche Abfindungsverbot nicht greifen würde, weil ihr Arbeitsverhältnis zur Beklagten ungekündigt fortbesteht. § 3 Abs. 1 BetrAVG findet vor Eintritt des Versorgungsfalles nur Anwendung auf Abfindungsleistungen, die im Zusammenhang mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses getroffen werden. Entsprechende Maßnahmen im laufenden Arbeitsverhältnis werden demgegenüber nicht erfasst (vgl. BAG, Urteil vom 14.06.2005 – 3 AZR 185/04 = AP Nr. 14 zu § 3 BetrAVG; BAG, Urteil vom 21.01.2003 – 3 AZR 30/02 = NZA 2004, 331 ff.). Die Kammer ist aber der Auffassung, dass nach Sinn und Zweck des § 3 Abs. 1 BetrAVG eine dauerhafte Einstellung des Austauschs der wechselseitigen Hauptleistungspflichten aus dem Arbeitsverhältnis dessen rechtlicher Beendigung gleichsteht. Das betriebsrentenrechtliche Abfindungsverbot will sicherstellen, dass dem Versorgungsberechtigten die zugesagte Betriebsrente bei Eintritt des Versorgungsfalles auch tatsächlich zur Verfügung steht. Der 22

Arbeitnehmer soll davon abgehalten werden, die vor Eintritt des Versorgungsfalles ausbezahlte Geldsumme für die Vermögensbildung oder den Konsum statt für die vorgesehene Versorgung zu verwenden (BAG, Urteil vom 17.10.2000 – 3 AZR 7/00 = NZA 2001, 663 ff.; Erfurter Kommentar/Steinmeyer, 14. Auflage 2014, § 3 BetrAVG Rn. 1; Höfer, BetrAVG, 14. Auflage Stand: März 2013, § 3 Rn. 3551.6). In dem Bestreben, den Versorgungscharakter des Ruhegeldes aufrechtzuerhalten, wird der Arbeitnehmer sogar vor sich selbst geschützt. Aufgrund der unbestrittenen zunehmenden Bedeutung von Betriebsrenten für die Alterssicherung sollen den Beschäftigten Anwartschaften auf betriebliche Altersversorgung bis zum Rentenbeginn und laufende Betriebsrenten bis zum Lebensende erhalten bleiben (Blomeyer/Rolfs/Otto, Betriebsrentengesetz, 5. Auflage 2010, § 3 BetrAVG Rn. 2; Kemper/Kisters-Kölkes/Berenz/Huber, § 3 BetrAVG Rn. 3). Nach dem Normzweck kommt es nicht auf die formale Ausgestaltung an. Entscheidend ist, ob im wirtschaftlichen Ergebnis eine unverfallbare Versorgungsanwartschaft abgefunden wird (BAG, Urteil vom 17.10.2000 a.a.O.).

Nach dem Willen des Gesetzgebers soll im Rahmen des rechtlich Möglichen eine Anwartschaft für den Versorgungszweck erhalten bleiben (Bundestagsdrucksache 7/1281 S. 27; BAG, Urteil vom 26.05.2009 – 3 AZR 816/07 = AP Nr. 61 zu § 2 BetrAVG). Diese gesetzgeberische Wertung kommt auch darin zum Ausdruck, dass bei einer versicherungsförmigen Versorgung im Wege der Direktversicherung nach § 2 Abs. 2 Satz 5 BetrAVG im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses der Rückkaufswert der Versicherung aufgrund einer Kündigung des Versicherungsvertrages nicht in Anspruch genommen werden darf. Gleiches gilt gemäß § 2 Abs. 3 Satz 3 BetrAVG für die Versorgung durch eine Pensionskasse. Dies spricht dafür, § 3 Abs. 1 BetrAVG auch dann anzuwenden, wenn das Arbeitsverhältnis zwar nicht rechtlich beendet ist, aber ein wechselseitiger Leistungsaustausch nicht mehr stattfindet und auch nicht zu erwarten ist, dass das formal fortbestehende Arbeitsverhältnis noch einmal aktiviert wird (im Ergebnis wohl auch OLG Düsseldorf, Urteil vom 14.05.2002 – 4 U 203/01 = NZA-RR 2003, 214 f.; OLG Hamm, Urteil vom 19.07.2006 – 20 U 72/06 = VersR 2007, 49 f.; a.A. LAG Bremen, Urteil vom 22.06.2011 – 2 Sa 76/10 = BB 2013, 635 ff.). Das Schutzbedürfnis eines Arbeitnehmers, dessen Arbeitsverhältnis ruht, ohne dass eine konkrete Aussicht darauf besteht, dass dieses noch einmal aktiviert wird, ist nicht geringer als nach einer auch rechtlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Würde man dem Arbeitnehmer ermöglichen, in solchen Fällen auf den bei einer Direktversicherung oder Pensionskasse angesammelten Kapitalbetrag zuzugreifen, würde der Versorgungszweck verfehlt, denn für eine Versorgung nach Eintritt des Versorgungsfalles stünde der Kapitalbetrag dann nicht mehr zur Verfügung. Zu Recht weist die Beklagte darauf hin, dass der Gesetzgeber die Problematik des ruhenden Arbeitsverhältnisses nach einer Entgeltumwandlungsabrede gesehen und ansatzweise in § 1 a Abs. 4 BetrAVG geregelt hat. Dort wird dem Arbeitnehmer in solchen Fällen aber lediglich das Recht eingeräumt, die Versicherung oder Versorgung mit eigenen Beiträgen fortzusetzen. Die Möglichkeit, das durch Entgeltumwandlung angesammelte Kapital in einem solchen Fall zu „versilbern“, sieht das Gesetz nicht vor, obwohl es naheliegend gewesen wäre dies zu regeln. Immerhin handelt es sich bei dem aufgrund einer Entgeltumwandlung angesammelten Kapitalbetrag letztlich um eine Eigenleistung des Arbeitnehmers, für die mehr noch als bei der vom Arbeitgeber finanzierten betrieblichen Altersversorgung der Wunsch, auf den angesammelten Kapitalbetrag zugreifen zu können, nachvollziehbar erscheint. Aus dem Umstand, dass der Gesetzgeber gleichwohl jeden Hinweis auf eine etwaige Auflösung des Versorgungsverhältnisses vermieden hat, schließt die Kammer, dass er davon ausgegangen ist, dass eine vorzeitige Auszahlung des Kapitalbetrags vor Eintritt des Versorgungsfalles nicht erwünscht war.

Im vorliegenden Fall sind die Voraussetzungen für eine Anwendbarkeit des § 3 Abs. 1 BetrAVG auf ruhende Arbeitsverhältnisse nach Maßgabe der oben angestellten Überlegungen erfüllt. Die Klägerin hat seit dem 29.12.2009 kein Arbeitsentgelt mehr erhalten und seitdem auch keine Arbeitsleistung erbracht. Sie hat zunächst Krankengeld und nach Auslaufen der Bezugshöchstdauer Arbeitslosengeld erhalten. Seit dem 01.02.2012 bezieht sie eine Rente wegen voller Erwerbsminderung. Damit ruht das Arbeitsverhältnis der Parteien nunmehr schon mehr als vier Jahre. Eine Aktivierung des nur noch formal bestehenden Arbeitsverhältnisses ist nicht zu erwarten. Nach eigenem Vortrag der Klägerin ist sie dauerhaft arbeitsunfähig erkrankt. Dass sie nur eine auf drei Jahre befristete Rente wegen voller Erwerbsminderung bezieht, steht dieser Annahme nicht entgegen. Die Befristung beruht auf § 102 Abs. 2 Sätze 1 und 2 SGB VI. Danach werden Renten wegen verminderter Erwerbsfähigkeit grundsätzlich nur befristet längstens für die Dauer von höchstens drei Jahren bewilligt.	24
Nach alledem steht dem Wunsch der Klägerin auf Inanspruchnahme des Rückkaufswerts der zu ihren Gunsten von der Beklagten abgeschlossenen Lebensversicherung das gesetzliche Abfindungsverbot nach § 3 Abs. 1 BetrAVG entgegen. Da es der Beklagten verwehrt wäre, den Rückkaufswert an die Klägerin auszuzahlen, ist sie auch nicht nach § 241 Abs. 2 BGB zur Kündigung des Versicherungsvertrags verpflichtet.	25
Schon aus diesem Grund war die Klage abzuweisen. Die Kammer kann daher offen lassen, ob die Beklagte es auch deshalb ablehnen durfte, die von der Klägerin begehrte Kündigung auszusprechen, weil jedenfalls höchstrichterlich noch nicht entschieden ist, ob bei ruhenden Arbeitsverhältnissen Versorgungsanwartschaften abgefunden werden dürfen. Nach Auffassung der Kammer spricht einiges dafür, dass bereits die aus dem Fehlen einer höchstrichterlichen Rechtsprechung resultierende Unsicherheit der Rechtslage und der damit verbundenen Gefahr, womöglich bei Eintritt des Versorgungsfalls nach § 1 Abs. 1 Satz 3 BetrAVG ein weiteres Mal in Anspruch genommen zu werden, ausreicht, um schon zur Vermeidung der Gefährdung eigener Rechtspositionen die von der Klägerin verlangte Kündigung zu verweigern.	26
Nach alledem hat das Arbeitsgericht Detmold zu Recht die Klage abgewiesen. Die Berufung der Klägerin musste daher erfolglos bleiben.	27
Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 Abs. 1 ZPO.	28
Die Kammer hielt es für geboten, die Revision nach § 72 Abs. 2 Nr. 1 ArbGG zuzulassen. Ob und inwieweit die Kammer zugleich von der Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Bremen vom 22.06.2011 (2 Sa 76/10 – a. a. O.) abweicht, was eine Zulassung nach § 72 Abs. 2 Nr. 2 ArbGG erfordert hätte, bedarf daher keiner Entscheidung.	29
