

Direktversicherung – Überzahlung des Arbeitgebers

Oder: auch der Arbeitgeber kann beim Arbeitsgericht obsiegen!

Wie in allen rechtlichen Bereichen ist es auch in der betrieblichen Altersversorgung. Solange alle sich verstehen, braucht man vertragliche Vereinbarungen nicht. Daher tauchen Probleme bei betrieblichen Versorgungswerken in der Regel auch dann erst auf, wenn Arbeitgeber und Arbeitnehmer sich nicht (mehr) einig sind. Gerade für solche Fälle werden Verträge und Betriebsvereinbarungen schriftlich geschlossen.

Ohne klare Vereinbarungen kommt es dann gelegentlich zum Streit zwischen den Vertragsparteien. Aber es stellt sich heraus, dass auch ein Arbeitgeber beim Arbeitsgericht obsiegen kann.

Was war geschehen?

Der Fall

Der Arbeitnehmer R. möchte eine Gehaltserhöhung. Er habe doch nun mehrere Jahre erfolgreich gearbeitet und das habe man ihm doch versprochen.

Im Ergebnis einigt man sich u.a. darauf, dass der Arbeitgeber die Beiträge für eine bestehende Lebensversicherung des Arbeitnehmers von immerhin etwa EUR 1.800,00 jährlich übernimmt. So wird es umgesetzt, man vereinbart einen Wechsel des Versicherungsnehmers und der Arbeitgeber zahlt jeweils im Oktober die jährlichen Beiträge für die nachfolgende Versicherungsperiode vom November bis zum Oktober des Folgejahres.

Jahre später kündigt der Arbeitnehmer und wechselt ab dem 1. April zu einem neuen Arbeitgeber. Die bestehende Direktversicherung wird ihm durch einen erneuten Versicherungsnehmer-Wechsel mitgegeben.

Problematisch ist nun, dass der Arbeitgeber im Oktober bereits eine Jahresprämie geleistet hat für einen Versicherungszeitraum, in dem der Arbeitnehmer gar nicht mehr vollständig beschäftigt war, konkret für die Zeit vom Mai bis Oktober. Er verlangt von dem (ehemaligen) Arbeit-

nehmer R. die anteilige Erstattung der an die Versicherungsgesellschaft gezahlten Beiträge.

Der Arbeitnehmer R. sieht das aber ganz anders: Die Prämie sei eine jährliche Sonderzahlung gewesen, die statt einer Gehaltserhöhung vereinbart worden sei. Die Tatsache, dass die Beträge steuer- und sozialabgabenfrei waren, habe diese Variante nur erleichtert, von einer betrieblichen Versorgungszusage hätten aber beide Parteien nicht gesprochen, als man die Übernahme der Jahresprämie durch den Arbeitgeber vereinbart hat.

Insbesondere Letzteres ist korrekt. Man hatte nur über die Übernahme der Versicherungsprämie gesprochen. Was rechtlich konkret dahinter steckte und aus der Abrede folgte, wurde nicht besprochen (und war den Vertragsparteien wohl auch nicht klar).

Schriftliche Vereinbarungen, denen man dazu etwas hätte entnehmen können, lagen nun (leider) nicht vor. Es kam, wie es kommen musste: der Streit landete beim Arbeitsgericht.

Das Urteil

Das Arbeitsgericht entschied nun: Die Zahlung der Prämie für eine Direktversicherung ist immer eine betrieblichen Altersversorgung. Ohne ein Arbeitsverhältnis kann es eine betriebliche Altersversorgung nicht geben. Ohne ein Arbeitsverhältnis kann es daher auch keinen Anspruch auf Zahlung einer Prämie zur Direktversicherung geben. Mit dem Ende des Arbeitsverhältnisses endete daher auch die Pflicht des Arbeitgebers zur Zahlung der Versicherungsprämie (Arbeitsgericht Reutlingen, Urteil vom 11.09.2013 – 4 Ca 448/12).

In diesem Fall erging ein klares Votum zugunsten des Arbeitgebers, was zur Folge hatte, dass Arbeitnehmer R. zur Erstattung der überzahlten Versicherungsprämie verurteilt wurde. Die Entscheidung ist zwar noch nicht rechtskräftig, aber jedenfalls korrekt und folgt der Auffassung, die

wir im Rechtsstreit für den Arbeitgeber vertreten haben.

Was ist aus dem Rechtsstreit zu lernen?

Aus diesem Rechtsstreit kann man einige Lehren ziehen:

1. Es mag sein, dass viele Arbeitgeber die Übernahme einer Prämie zu einer Lebensversicherung zusagen, ohne sich bewusst zu sein, was konkret daraus folgt. Aber es ist auch dann eine betriebliche Altersversorgung, wenn die Parteien sich darüber nicht im Klaren sind. Es kommt nicht (nur) darauf an, was die Parteien besprechen. Es kommt darauf an, was die Parteien vereinbaren, auch wenn dies rechtlich ganz anders zu qualifizieren ist.

Vorliegend hatte der Arbeitgeber (zunächst) das bessere Ende für sich. Aber die Arbeitgeber müssen sich bewusst sein, dass sie ggf. eine betriebliche Versorgung mit allen Haftungsrisiken zusagen, ohne diese klar geregelt zu haben. Daraus können auch Ansprüche der Arbeitnehmer erwachsen.

2. Klare Regelungen sind unerlässlich! Auch vorliegend hätte der Rechtsstreit vermieden werden können, wenn es unmissverständliche Vereinbarungen zur betrieblichen Altersversorgung gegeben hätte. In einer professionellen Versorgungsordnung, wie sie von KLEFFNER Rechtsanwälte erstellt wird, wäre auch dieser Fall klar geregelt gewesen.

Der Arbeitgeber hätte dann nicht vor das Arbeitsgericht ziehen müssen, hätte keine Anwaltskosten tragen müssen und wäre auch nicht in Sorge (gewesen), den Rechtsstreit zu verlieren.

Denn nach wie vor und immer wieder gilt letztlich: Auf hoher See und vor Gericht ist man in Gottes Hand (alte Volksweisheit).

Und das führt gleich zur dritten Lehre:

3. Nach wie vor ist die Unkenntnis über rechtliche Strukturen, zugrunde liegende Gesetze und tatsächliche Praxis der betrieblichen Altersversorgung bei Rechtsanwälten und auch Richtern hoch.

Wie diese Vereinbarungen oftmals geschlossen werden, welche Interessenlage gegeben

ist, welche Rolle der Produktgeber (z.B. Versicherungsgesellschaft, Pensionskasse) spielt, ist in den meisten Fällen nicht bekannt.

ACHTUNG: Fachwissen ist erforderlich

Daher ist es jedem Arbeitgeber zu raten, mit der Führung eines Rechtsstreits Rechtsanwälte zu beauftragen, die auf diesem Rechtsgebiet qualifiziert und erfahren sind.

Nicht jeder „Fachanwalt für Arbeitsrecht“ hat auch Kenntnisse im Recht der betrieblichen Altersversorgung.

Tipps für die Praxis

Schaffen Sie klare Regelungen! Geben Sie alle arbeitsrechtlich notwendigen Hinweise! In einer professionellen Versorgungsordnung sind alle Aspekte der betrieblichen Altersversorgung der Arbeitnehmer geregelt. Dadurch werden mehrere Ziele erreicht:

- Sicherheit für die Mitarbeiter hinsichtlich der Abwicklung der arbeitnehmerfinanzierten betrieblichen Altersversorgung
- Minimierung der Haftungsrisiken des Arbeitgebers
- Entlastung der Personalabteilung und Vereinfachung der Lohnbuchhaltung
- (Sofern gewünscht:) Motivation der Mitarbeiter, positive Aspekte bei der Gewinnung neuer Mitarbeiter und Bindung vorhandener Mitarbeiter an das Unternehmen

Und ein Letztes: Die Einrichtung eines betrieblichen Versorgungswerks ist auch hinsichtlich des anwaltlichen Honorars überschaubar. Das Honorar von KLEFFNER Rechtsanwälte richtet sich nach der Größe des Unternehmens. Für kleine Unternehmen ist die Leistung bereits für wenige 100 EUR zu erbringen.

Bitte sprechen Sie uns an. Wir können helfen.

Ihr Ansprechpartner:
KLEFFNER Rechtsanwälte
Rechtsanwalt Markus Kleffner

Telefon: 0341 580 622 36
E-Mail: info@kleffner-rechtsanwaelte.de
Internet: www.kleffner-rechtsanwaelte.de