

Herausgegeben von

Jens Adolphsen, Peter Gottwald und Ulrich Haas

Band 50

Martina Daus

Die insolvenzrechtliche
Einordnung der
betrieblichen
Altersversorgung
in der Insolvenz
des Arbeitgebers

§ 1 Einführung

29.500 Unternehmensinsolvenzen, die geschätzte 346.000 Arbeitnehmer betreffen – das ist die Bilanz des Jahres 2012, des vierten Jahres nach der im Jahr 2008 aufgetretenen Wirtschafts- und Finanzkrise.¹ Im Krisenjahr 2009 waren aufgrund der Vielzahl an Großunternehmensinsolvenzen (wie z.B. Arcandor, Woolworth oder Escada) von 32.930 Unternehmensinsolvenzen sogar geschätzte 521.000 Arbeitnehmer betroffen.² Allein die Arcandor-Pleite betraf auf einen Schlag 52.000 Mitarbeiter.³ Doch wie die Zahlen des ersten Halbjahres 2013 mit bereits 15.430 Unternehmensinsolvenzen und 148.000 betroffenen Arbeitnehmern⁴ zeigen, spielt sich selbst in Zeiten, die allgemein als Zeiten des konjunkturellen Aufschwungs angesehen werden,⁵ das Insolvenzgeschehen in Deutschland in nur schwer greifbaren Größenordnungen ab.

Die Eröffnung des Insolvenzverfahrens über das Vermögen des Arbeitgebers ruft naturgemäß unter seinen Mitarbeitern existenzielle Sorgen und Unsicherheiten hervor. Wird ihr Arbeitsplatz in Zukunft weiter Bestand haben oder müssen sie mit der baldigen Kündigung rechnen? Wird ihr Betrieb unter Umständen von einem anderen Rechtsträger übernommen, so dass sie sich einem neuen Arbeitgeber gegenübergestellt sehen, oder wird der Betrieb vollständig eingestellt und liquidiert, kurz gesagt: Gibt es für sie eine Zukunft in ihrem bisherigen Arbeitsumfeld und zu den gleichen Arbeitsbedingungen? Können sie

-
- 1 Zahlen entnommen aus der Analyse von Creditreform: Insolvenzen in Deutschland, Jahr 2012, abrufbar unter http://www.creditreform.de/fileadmin/user_upload/crefo/download_de/news_termine/wirtschaftsforschung/insolvenzen-deutschland/Insolvenzen_in_Deutschland_2012.pdf (20.1.2014).
 - 2 Creditreform: Insolvenzen, Neugründungen, Löschungen, Jahr 2010, abrufbar unter http://www.creditreform.de/fileadmin/user_upload/crefo/download_de/news_termine/wirtschaftsforschung/insolvenzen-deutschland/Insolvenzen_in_Deutschland_2010.pdf (20.1.2014).
 - 3 Creditreform: Insolvenzen, Neugründungen, Löschungen, Jahr 2009, abrufbar unter http://www.creditreform.de/fileadmin/user_upload/crefo/download_de/news_termine/wirtschaftsforschung/insolvenzen-deutschland/Insolvenzen_in_Deutschland_2009.pdf (20.1.2014).
 - 4 Creditreform: Insolvenzen in Deutschland, 1. Halbjahr 2013, abrufbar unter http://www.creditreform.de/fileadmin/user_upload/crefo/download_de/news_termine/wirtschaftsforschung/insolvenzen-deutschland/Insolvenzen_Deutschland_2013-01.pdf (20.1.2014).
 - 5 Gemeinschaftsdiagnose der CESifo-Gruppe für das Frühjahr 2013, abrufbar unter <http://www.cesifo-group.de/de/ifoHome/facts/Forecasts/Gemeinschaftsdiagnose/Archiv/GD-20130418.html> (20.1.2014).

mit weiteren Lohnzahlungen rechnen oder sind sie von nun an – zumindest bis zum Eintritt in ein neues Arbeitsverhältnis – vom staatlichen Sozialversicherungsnetz abhängig?

Doch nicht nur in der Phase, in der Arbeitnehmer erwerbstätig sind, besteht ein Abhängigkeitsverhältnis zu ihrem Arbeitgeber, das dazu führt, dass die wirtschaftliche Situation des Arbeitgebers Einfluss auf die Lebenssituation der Arbeitnehmer hat. Auch im Anschluss an die Erwerbstätigkeit kann der Lebensstandard der ehemaligen Mitarbeiter in hohem Maße abhängig von der finanziellen Leistungsfähigkeit des ehemaligen Arbeitgebers sein. Das ist immer dann der Fall, wenn die finanziellen Mittel, die den Arbeitnehmern im Alter oder im Falle der Invalidität bzw. ihren Hinterbliebenen zur Verfügung stehen, zumindest zum Teil auch aus Leistungen bestehen, deren Ursprung in dem mittlerweile beendeten Arbeitsverhältnis liegt und die – unmittelbar oder mittelbar – auf Vorkehrungen des ehemaligen Arbeitgebers zurückzuführen sind. Es handelt sich um Leistungen der betrieblichen Altersversorgung, die dazu führen, dass auch noch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit dem Arbeitgeber dessen finanzielle Leistungsfähigkeit von großer Bedeutung für seine ehemaligen Arbeitnehmer, die Betriebsrentner, sein kann. Nicht gemeint sind damit Leistungen der gesetzlichen Rentenversicherung nach dem SGB VI sowie Rentenleistungen, die auf einer privaten Altersvorsorge des Arbeitnehmers beruhen. Die Leistungsfähigkeit der staatlichen Rentenversicherung bzw. des privaten Vorsorgeunternehmens steht in keinem Abhängigkeitsverhältnis zur finanziellen Leistungsfähigkeit des einzelnen Arbeitgebers.

Besteht eine betriebliche Altersversorgung, führt die Bedrohung der wirtschaftlichen Existenz des Arbeitgebers also auf den ersten Blick zu einer Bedrohung der Versorgung der Arbeitnehmer im Alter bzw. im Falle der Invalidität. Schließlich kann ein zahlungsunfähiger Arbeitgeber keine Versorgungsleistungen erbringen.

Die Beantwortung der Frage, inwieweit Arbeitnehmer, denen eine betriebliche Altersversorgung seitens des Arbeitgebers zugesagt wurde, im Falle der Insolvenz des Arbeitgebers um die ihnen zugesagten Leistungen fürchten müssen, soll ein Gegenstand dieser Arbeit sein. Dabei ist nicht nur die Situation der Betriebsrentner zu berücksichtigen, die bereits aus dem Erwerbsleben ausgeschieden sind und schon Leistungen der betrieblichen Altersversorgung erhalten. Auch ist die Frage zu stellen, welche Position denjenigen Arbeitnehmern zukommt, die noch aktiv im Erwerbsleben stehen, denen aber bereits eine betriebliche Altersversorgung zugesagt wurde. Denn auch diese Arbeitnehmer haben ein gewisses Vertrauen darauf entwickelt, dass sie im Alter Leistungen der betrieblichen Altersversorgung erhalten werden. Ob und inwieweit diese „Anwartschaft“ auf Leistungen der betrieblichen Altersversorgung in der Insolvenz des

Arbeitgebers zu berücksichtigen ist, wird im Folgenden ebenfalls zu beantworten sein.

Die Frage der insolvenzrechtlichen Einordnung der betrieblichen Altersversorgung ist jedoch auch noch aus einem anderen Blickwinkel als dem der versorgungsberechtigten Arbeitnehmer zu betrachten. Denn für die Leistungen, die der Arbeitgeber an Betriebsrentner zu erbringen hat, müssen Vermögensmassen zur Seite gelegt werden, da aus irgendeiner Reserve bei Eintritt des Versorgungsfalls schließlich die Leistungen erbracht werden müssen. Dieses Vermögen stellt aus Sicht des Insolvenzverwalters des Arbeitgebers natürlich eine äußerst interessante Option dar, die Insolvenzmasse so weit wie möglich zu vergrößern und damit bei der gemeinschaftlichen Befriedigung der Insolvenzgläubiger eine besonders hohe Quote zu erreichen.

Insofern bestehen hier widerstreitende Interessen. Auf der einen Seite sind dies die Interessen der Versorgungsberechtigten, deren Bestreben es ist, dass die Vermögensmasse weiterhin auch für die eigentlich vorgesehene Verwendung – die Erfüllung ihrer Versorgungsansprüche – zur Verfügung steht. Auf der anderen Seite besteht das Interesse des Insolvenzverwalters, eine möglichst große Insolvenzmasse zur Verfügung zu haben, aus der die Insolvenzgläubiger gemeinschaftlich zu befriedigen sind, so dass dem Interesse des Insolvenzverwalters auch das Interesse der Gemeinschaft der sonstigen Insolvenzgläubiger zur Seite steht. Sie profitieren schließlich von der Zuordnung zur Insolvenzmasse durch das Erreichen einer höheren Quote.

Wie sich im Verlauf dieser Arbeit zeigen wird, ist die Beantwortung der Frage, wem die für die betriebliche Altersversorgung vorgesehenen finanziellen Mittel zustehen, in erster Linie abhängig von der Wahl des Durchführungsweges der betrieblichen Altersversorgung (siehe zum Begriff des Durchführungswegs und den verschiedenen Formen unten unter § 2A.II.2., S. 27 ff.). Doch auch innerhalb eines Durchführungsweges ist es aufgrund unterschiedlicher vertraglicher Gestaltungen möglich, dass die insolvenzrechtliche Einordnung vollständig konträr erfolgt. In einigen Bereichen gibt es hierzu nicht nur unterschiedliche Ansichten in der Literatur, sondern auch Unstimmigkeiten in der Rechtsprechung der verschiedenen Rechtswege. Diese gipfeln in einem Fall in der Anrufung des Gemeinsamen Senats der Obersten Gerichtshöfe des Bundes, der das Verfahren nach einer Umformulierung der Vorlagefrage zwar im Jahr 2010 mit der Begründung einstellte, es gebe keine unterschiedlichen Ansichten mehr zwischen den Gerichtshöfen, wie unten unter § 3B.II.3.b., S. 231 ff. jedoch zu zeigen sein wird, trifft dies nur vordergründig zu. In einem anderen Fall (siehe unten unter § 3A.III.2.b(1), S. 119 f.) wurde die an und für sich erforderliche Anrufung des Gemeinsamen Senats der Obersten Gerichtshöfe einfach unterlassen.

Aus Sicht der versorgungsberechtigten Arbeitnehmer ist die komplexe Fragestellung der Folgen der Insolvenz des Arbeitgebers bei der Vereinbarung einer betrieblichen Altersversorgung kaum zu überblicken, zumal in vielen Fällen weder die juristische Fachliteratur noch die Rechtsprechung eine einheitliche Einschätzung zeigt. Die Arbeitnehmer werden in Deutschland jedoch insoweit vor den Folgen der Insolvenz des Arbeitgebers geschützt, als seit dem Jahr 1974 eine gesetzliche Pflichtversicherung für die betriebliche Altersversorgung für den Fall der Insolvenz des Arbeitgebers besteht (siehe dazu unten unter § 2C., S. 69 ff.). Doch auch diese gesetzliche Insolvenzversicherung greift nicht für alle Personen, denen eine Versorgungszusage erteilt wird, nicht in unbegrenzter Höhe und auch nicht für alle Durchführungswege. Die Frage, ob Lücken bestehen, in denen weder die insolvenzrechtliche Einordnung der betrieblichen Altersversorgung zugunsten des Versorgungsberechtigten ausfällt noch die gesetzliche Insolvenzversicherung greift, soll ebenfalls in dieser Arbeit berücksichtigt werden.

Die Frage der insolvenzrechtlichen Einordnung der betrieblichen Altersversorgung verbindet eine Vielzahl unterschiedlicher Rechtsgebiete. Neben dem Insolvenzrecht sind vor allem arbeitsrechtliche Regelungen, insbesondere die des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung (BetrAVG), zu berücksichtigen. Innerhalb der verschiedenen Durchführungswege sind weitere Regelungsbereiche, wie z.B. das Versicherungsrecht (VVG/VAG), Bilanzierungsregeln nach dem HGB oder auch vereinsrechtliche oder aktienrechtliche Vorschriften zu beachten. Es zeigt sich, dass das Insolvenzrecht als Basis für die Lösung dieser Fragestellung trotz eines grundsätzlich einheitlichen Betrachtungsobjekts, der betrieblichen Altersversorgung, dazu zwingt, weit über den Tellerrand der Insolvenzordnung hinaus zu schauen. Diese Verzahnung der verschiedensten Regelungsbereiche macht – neben der praktischen Relevanz – den Reiz des Themas aus.

Im Folgenden sollen zunächst die für die insolvenzrechtliche Einordnung der betrieblichen Altersversorgung erforderlichen rechtlichen Grundlagen erläutert werden. Dabei geht es anfangs um die Frage, welche Leistungsversprechen der Begriff der betrieblichen Altersversorgung überhaupt umfasst und welche Ausgestaltungsmöglichkeiten der betrieblichen Altersversorgung bestehen (siehe unten unter § 2A., S. 6 ff.). Da es um die Frage der insolvenzrechtlichen Einordnung geht, soll anschließend ein kurzer Überblick über die Voraussetzungen für die Eröffnung eines Insolvenzverfahrens sowie über die verschiedenen Arten von Gläubigern, die im Rahmen eines Insolvenzverfahrens Befriedigung verlangen können, gegeben werden (siehe unten unter § 2B., S. 49 ff.). Anschließend folgt eine Übersicht über die Voraussetzungen für die Eintrittspflicht der gesetzlichen Insolvenzversicherung (siehe unten unter § 2C., S. 69 ff.).

Im Anschluss an die Darstellung dieser rechtlichen Grundlagen werden die Folgen der Insolvenz des Arbeitgebers für die betriebliche Altersversorgung dargestellt. Dies geschieht differenzierend nach den für die insolvenzrechtliche Einordnung ausschlaggebenden Durchführungswegen der betrieblichen Altersversorgung (siehe unten unter § 3A. - § 3C., S. 96 ff.). Dabei werden neben der insolvenzrechtlichen Einordnung der für die betriebliche Altersversorgung vorgesehenen finanziellen Mittel sowohl die Gläubigerstellung des Arbeitnehmers im Insolvenzverfahren als auch die Handlungsmöglichkeiten des Insolvenzverwalters beleuchtet. Auch in der Praxis häufig anzutreffende Sonderkonstellationen wie z.B. die Begründung eines Contractual Trust Arrangements (siehe unten unter § 3A.IV.3., S. 152 ff.) oder die Abtretung oder Verpfändung einer Rückdeckungsversicherung (siehe unten unter § 3A.IV.2., S. 147 ff.) werden berücksichtigt.

Im Anschluss an die insolvenzrechtliche Einordnung der verschiedenen Durchführungswege folgt noch die insolvenzrechtliche Einordnung der Ausfallhaftung des Arbeitgebers nach § 1 Abs. 1 S. 3 BetrAVG (siehe unten unter § 3D., S. 296 ff.). Wie sich im Laufe der Darstellungen zeigen wird, greift diese Haftung immer dann, wenn ein anderer Versorgungsträger, also z.B. eine Pensionskasse oder eine Unterstützungskasse, die Leistungen der betrieblichen Altersversorgung nicht erbringt, was verschiedene Ursachen haben kann (siehe dazu unten unter § 3A.II., S. 99 ff.). Insofern ist es für den Versorgungsberechtigten in der Insolvenz des Arbeitgebers von Bedeutung, wie er diesen Anspruch geltend machen kann und ob der gesetzliche Insolvenzschutz greift.

Zwischenzusammenfassungen jeweils im Anschluss an die Darstellung der einzelnen Durchführungswege sollen es dem Leser ermöglichen, sich die zuvor herausgearbeiteten Resultate noch einmal für den vorangegangenen begrenzten Bereich zu vergegenwärtigen, bevor zum Schluss eine umfassende Zusammenfassung der in der Arbeit gefundenen Ergebnisse vorgenommen wird. Finales Ziel ist es, dem Leser einen Überblick darüber zu verschaffen, wem die betriebliche Altersversorgung in der Insolvenz des Arbeitgebers zuzuordnen ist: der Insolvenzmasse oder den versorgungsberechtigten Arbeitnehmern.