

16.09.2009

Betriebliche Altersvorsorge, Altersvorsorge, Topnews

Bundesarbeitsgericht: Zillmerung in der betrieblichen Altersvorsorge ist rechtens

Versicherungen, die eine Verteilung der Abschlusskosten auf die ersten fünf Jahre vorsehen, sind in der betrieblichen Altersversorgung (bAV) zulässig. Das hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) gestern Abend entschieden (Az. 3 AZR 17/09).



Bundesarbeitsgericht

Eine gewisse Unsicherheit bleibt trotzdem bestehen, denn das BAG formuliert die Zulässigkeit recht schwammig: „Es gibt Anhaltspunkte dafür, dass bei einer Entgeltumwandlung die Verwendung (voll) gezillmerter Versicherungsverträge nicht gegen das Wertgleichheitsgebot des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung verstößt, jedoch eine unangemessene Benachteiligung im Sinne des BGB darstellt. Angemessen könnte es sein, die Abschluss- und Vertriebskosten auf fünf Jahre zu verteilen“, heißt es in der [Urteilsbegründung](#).

Das Wertgleichheitsgebot besagt, dass das umgewandelte Gehalt – bei der Entgeltumwandlung wird Lohn vom Arbeitgeber einbehalten und in eine Altersvorsorge einbezahlt – und die erworbenen Versorgungszusagen den gleichen Wert haben müssen. Diese Wertgleichheit hatte das [Landesarbeitsgericht in München in Zweifel gezogen und die Zillmerung in der bAV für unzulässig](#) erklärt.

Abschlusskosten werden auf die ersten Vertragsjahre verteilt

Die Zillmerung beschreibt das Verfahren, bei dem die Abschlusskosten bei Versicherungen auf die ersten Vertragsjahre verteilt werden. Weil diese Kosten mehrere tausend Euro betragen können, wird zunächst kein Kapital gebildet. Scheidet der Arbeitnehmer nach wenigen Jahren aus dem Betrieb aus oder will er den Vertrag nicht mehr fortführen, ist das eingezahlte Geld ganz oder teilweise verloren.

Im vorliegenden Fall hatten ein Arbeitnehmer und ein Arbeitgeber im November 2004 eine Entgeltumwandlung vereinbart. Dabei wählten die Parteien als Durchführungsweg eine gezillmerter Direktversicherung. 2007 verließ der Mitarbeiter das Unternehmen wieder. Bis zu dieser Zeit hatte er rund 7.000 Euro in seinen Vertrag eingezahlt, das Deckungskapital beim Versicherer belief sich aber nur auf 4.700 Euro. Der Mitarbeiter verlangte von seinem Ex-Arbeitgeber die Zahlung des umgewandelten Gehalts von 7.000 Euro.

Entgeltumwandlung bleibt bestehen

Die Klage wurde abgewiesen. „Soweit die vorgesehene Verrechnung der Abschluss- und Vertriebskosten einer Rechtskontrolle nicht standhält, führt dies nicht zur Unwirksamkeit der Entgeltumwandlungsvereinbarung“, so das Gericht, „sondern zu einer höheren betrieblichen Altersversorgung. Ein Anspruch auf höhere Versorgungsleistungen war aber nicht Gegenstand des vorliegenden Rechtsstreits.“

Einen Anspruch auf Schadensersatz konnte der Mitarbeiter auch nicht geltend machen. Denn: „Der Arbeitgeber hatte keine Informations- und Beratungspflichten verletzt. Über die Folgen der Zillmerung war der Mitarbeiter zutreffend und umfassend informiert worden.“

GDV: Klarheit für Arbeitgeber

Beim Gesamtverband der Deutschen Versicherungswirtschaft (GDV) freut man sich über das Urteil: „Wir begrüßen diese Klarstellung durch das Bundesarbeitsgericht“, sagt Jörg von Fürstenwerth, Vorsitzender der Hauptgeschäftsführung des GDV. „Eine gute Nachricht bringt das Urteil insbesondere auch für Arbeitgeber: Sie können jetzt darauf vertrauen, dass sie kein Haftungsrisiko eingehen, wenn sie ihren Arbeitnehmern eine betriebliche Altersversorgung über Versicherungslösungen anbieten.“

Von: Karen Schmidt