Neue Rechtsprechung

Gezillmerte Versicherungstarife bei Entge

Thorsten Walter,
Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht bei Bartsch und Partner, Karlsruhe

Mit Urteil vom 15.9.2009 (3 AZR 17/09) hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) zur Frage Stellung genommen, ob es zulässig ist, Arbeitnehmern bei einer Entgeltumwandlung anstelle von Barlohn eine Direktversicherung mit (voll) gezillmerten Tarifen zuzusagen.

1 Der Sachverhalt

Der Kläger war in der Zeit von Juli 2000 bis September 2007 bei der Beklagten beschäftigt. Im November 2004 vereinbarten die Parteien eine Entgeltumwandlung. Dabei einigten sie sich darauf, künftige Entgeltansprüche nicht bar zu vergüten, sondern in eine wertgleiche Anwartschaft auf Leistungen der betrieblichen Altersversorgung (bAV) umzuwandeln. Nach § 1a Betriebsrentengesetz (BetrAVG) kann ein Arbeitnehmer verlangen, dass bis zu 4 % der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung seiner künftigen Entgeltansprüche durch Umwandlung für seine bAV verwendet werden.

Für die Zeit von Dezember 2004 bis September 2007 hatte der Kläger aufgrund der getroffenen Vereinbarung Arbeitsentgelt i. H. v. monatlich 206 Euro und damit insgesamt 7.004 Euro in eine sofort unverfallbare Anwartschaft auf bAV umgewandelt. Als Durchführungsweg hatten die Parteien eine Direktversicherung gewählt. Dabei ist der Arbeitgeber Versicherungsnehmer, der Arbeitnehmer ist versicherte Person und Bezugsberechtigter. Der zu Grunde gelegte Versicherungstarif war gezillmert, d. h. anfallende Abschluss- und Vertriebskosten wurden mit den am Anfang eingezahlten Beiträgen verrechnet.

Die Parteien beendeten das Arbeitsverhältnis durch Aufhebungsvertrag zum 30.9.2007. Der Versicherer teilte dem Kläger mit, dass sich das Deckungskapital einschließlich der Überschussanteile auf 4.711,47 Euro belaufe. Der Kläger verlangt von der Beklagten Zahlung in Höhe des umgewandelten Arbeitsentgelts von 7.004 Euro mit der Begründung, die Entgeltumwandlungsvereinbarung sei wegen Verstoßes gegen das in § 1 Abs. 2 BetrAVG geregelten Wertgleichheitsgebots unwirksam. Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht (LAG) wies die Berufung zurück.

2 Das Urteil des BAG

Auch die Revision vor dem BAG hatte keinen Erfolg. Die Erfurter Richter sehen keine Anhaltspunkte dafür, dass bei einer Entgeltumwandlung die Verwendung (voll) gezillmerter Versicherungstarife gegen das Wertgleichheitsgebot des § 1 Abs. 2 Nr. 3 BetrAVG verstößt. Ggf. liegt eine unangemessene Benachteiligung i. S. d. § 307 BGB vor. Angemessen kann es aber sein, die Abschluss- und Vertriebskosten auf fünf Jahre zu verteilen. Eine derartige Verteilung schreiben auch § 1 Abs. 1 Nr. 8 Altersvorsorgeverträge-Zertifizierungsgesetz (AltZertG) und § 169 Abs. 3 Versicherungsvertragsgesetz (VVG) vor.

Wichtig

Soweit eine Zusage (voll) gezillmerter Versicherungstarife und die dabei vorgesehene Verrechnung der Abschluss- und Vertriebskosten einer Rechtskontrolle nicht standhalten sollte, führt dies nach Auffassung des BAG jedoch nicht zur Unwirksamkeit der Entgeltumwandlungsvereinbarung. Der Beschäftigte kann also nicht die Nachzahlung des umgewandelten Arbeitsentgelts verlangen. Vielmehr hat er einen Anspruch auf eine höhere bAV.

Da der Kläger die Zahlung des umgewandelten Arbeitsentgelts verlangt hatte, war der Anspruch auf höhere Versorgungsleistungen nicht Gegenstand des Rechtsstreits. Das BAG musste hierüber also nicht entscheiden.

Rechtsprechung

Zillmerung bei Entgeltumwandlungen

Damit lassen sich folgende Leitsätze aus dem Urteil des BAG ableiten:

1. Die Zusage von voll gezillmerten Versicherungstarifen bei der Entgeltumwandlung in eine Direktversicherung verstößt nicht gegen das Wertgleichheitsgebot des § 1 Abs. 2 Nr. 3 BetrAVG. Sie kann aber eine unangemessene Benachteiligung i. S. v. § 307 BGB darstellen.

2. Es kann angemessen sein, die Abschluss- und Vertriebskosten rechnerisch auf fünf Jahre zu verteilen.

3. Soweit die Zusage von voll gezillmerten Versicherungstarifen einer Rechtskontrolle nicht standhält, führt dies nicht zur Unwirksamkeit der Entgeltumwandlungsvereinbarung. Die Nachzahlung des umgewandelten Arbeitsentgelts ist ausgeschlossen.

4. Der Arbeitnehmer hat u. U. einen Anspruch auf höhere künftige Versorgungsleistungen (höhere Versorgungsanwartschaft).

(Leitsätze des Bearbeiters)

3 Konsequenzen für die Praxis

Das Urteil des BAG ist bemerkenswert. Das Gericht weist die Zahlungsklage zwar ab, setzt sich aber umfassend mit der Problematik gezillmerter Versicherungstarife in der bAV und den rechtlichen Lösungsmöglichkeiten auseinander.