

12.01.2009 | Altersvorsorge

Betriebliche Altersvorsorge: Gericht billigt Zillmerung bei Entgeltumwandlung

Der Einsatz von gezillmerten Tarifen bei der Entgeltumwandlung ist zulässig, hat das Landesarbeitsgericht Köln entschieden.



Gericht bestätigt Zillmerung bei Entgeltumwandlung

Das Landesarbeitsgericht (LAG) Köln hat mit Urteil vom 13.8.2008 (7 Sa 454/08) das unterinstanzliche Urteil des Arbeitsgerichts Siegburg vom 27.2.2008 (2 Ca 2831/07), in dem der Einsatz von gezillmerten Tarifen bei der Entgeltumwandlung für statthaft erklärt wurde, bestätigt. Der klagende Arbeitnehmer kann allerdings noch Revision einlegen.

Der Fall

Im strittigen Fall handelt es sich um eine Entgeltumwandlung in Höhe von 4% der BBG, die mit gezillmerten Tarifen im Rahmen eines

Gruppenvertrags von 2004-2007 erfolgt. Bei Ausscheiden des Arbeitnehmers aus dem Arbeitsverhältnis waren 7.004 EUR an Beiträgen abgeführt worden. Der Pensionskassenvertrag wurde beitragsfrei gestellt. Das Deckungskapital betrug nach der Beitragsfreistellung 4.712,47 EUR. Bei Eintritt des Versorgungsfalles (Altersleistung) sind nach Auskunft der Pensionskasse eine lebenslange monatliche Altersrente in Höhe von 62,96 EUR bzw. eine einmalige Kapitalleistung in Höhe von 12.505,96 EUR zu erwarten.

Der Arbeitnehmer vertritt die Auffassung, dass die Entgeltumwandlungsvereinbarung unwirksam ist, weil sie gegen das Gebot der **Wertgleichheit** gemäß § 1 Abs. 2 Nr. 3 BetrAVG verstößt. Nach seiner Auffassung ist dieses Gebot so auszulegen, dass dem Arbeitnehmer auch vor Eintritt des Versorgungsfalles stets so viel zustehen müsse, wie insgesamt an Beiträgen eingezahlt worden sei. Aufgrund der Unwirksamkeit der Entgeltumwandlungsvereinbarung lege sein Vergütungsanspruch aus dem Arbeitsvertrag wieder auf. Auch habe der Arbeitgeber seine Beratungs- und Informationspflichten verletzt.

Schließlich habe der Arbeitgeber seine Fürsorgepflicht verletzt, weil bei gezillmerten Verträgen zunächst die Beiträge zur Tilgung der Abschlusskosten verwendet würden. Pikant an diesem Fall ist, dass der Kläger selbst als Personalreferent mit der Einführung des Entgeltumwandlungsmodells für seinen Arbeitgeber, dem Abschluss des Rahmenvertrags mit gezillmerten Tarifen und der Organisation der bundesweiten Informationsveranstaltungen eng beteiligt war.

Die Entscheidung

Das LAG Köln lehnte die Berufung des Arbeitnehmers ab und führte aus, dass das Arbeitsgericht Siegburg „den Rechtsstreit richtig entschieden und seine Entscheidung sorgfältig und überzeugend unter kritischer Auswertung der einschlägigen Rechtsprechung und Literatur begründet“ habe. In seiner Urteilsbegründung setzt sich das LAG Köln nochmals intensiv mit der Intention des Gesetzgebers in § 1 Abs. 2 Nr. 3 BetrAVG „wertgleich“ auseinander und kommt zu dem Schluss, dass hier eine Definitionsnorm vorliege, die Entgeltumwandlungsverträge in den Schutzbereich des Betriebsrentengesetzes einbeziehe und die steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Vorteile gewährleiste.

Für das LAG Köln ist es „äußerst unwahrscheinlich“, dass der Gesetzgeber die weithin gebräuchlichen, gezillmerten Lebensversicherungsverträge ausschließen und „Wertgleichheit“ nur im vom Kläger vertretenen Sinne eines jederzeitigen Vorhandenseins der umgewandelten Beiträge verstanden wissen wollte. Weiterhin führt das LAG aus, dass es sich um langfristige Altersvorsorgeverträge handelt. Bei diesen könne ohnehin nicht auf den Rückkauf abgestellt werden, der dem Zweck einer langfristigen Altersversorgung widerspreche und ein zweckwidriger Störfall sei. Relevant sei der Versorgungsfall, der den bestimmungsgemäßen Zweckeintritt der Altersversorgung darstellt.

Das bei kurzlaufenden Lebensversicherungsverträgen auftretende „Nachteilspotenzial“ für den Arbeitnehmer sieht das LAG dadurch aufgewogen, dass der Arbeitnehmer per Gesetz das Recht auf Fortführung des Vertrages mit eigenen Beiträgen hat. Grundsätzlich geht das LAG Köln auch von einer Pflicht des Arbeitnehmers zur Fortführung des Vertrages und der damit einhergehenden Schadensminderung aus.

Keine Verletzung von Beratungs- und Informationspflichten

Auch eine Verletzung von Beratungs- und Informationspflichten sei nicht erkennbar, da die Folgen einer vorzeitigen Beitragsfreistellung eines Lebensversicherungsvertrags als bekannt vorausgesetzt werden können und der Versicherer darüber in der Versicherungsurkunde ausdrücklich und leicht verständlich belehrt habe - dies auch unabhängig von der intensiven beruflichen Befassung des Klägers mit diesem Thema als Personalreferent.

Im Übrigen wendet sich das LAG Köln nochmals gegen die Unwirksamkeit einer Entgeltumwandlungsvereinbarung mit gezillmerten Tarifen und sieht ggf. maximal eine Schadensersatzpflicht für eine Differenz zwischen aufgewandten Beiträgen und dem Rückkaufswert, wenn dieser tatsächlich realisiert würde. Dies ist insbesondere für den Fall, dass ein Unternehmen einen Insolvenzantrag stellt, von großer Bedeutung, ansonsten könnten Insolvenzverwalter alle Entgeltumwandlungsverträge für unwirksam erklären.

Anforderung an Rückkaufswerte

Schließlich verweist das LAG Köln nochmals auf die einschlägigen Urteile des Bundesverfassungsgerichts vom 15.2.2006 und des BGH vom 12.10.2005 zur Zulässigkeit der Zillmerung bei Lebensversicherungsverträgen, die mittlerweile in der Novellierung des Versicherungsvertragsgesetzes (VVG) bei der Regelung der Mindestrückkaufswerte umgesetzt wurden. Maßstab ist hier, dass der Rückkaufswert mind. die Hälfte des ungezillmerten Deckungskapitals erreicht. Das

war im strittigen Fall mit 67,3% der Fall.

Das Urteil des LAG Köln folgt damit der mittlerweile herrschenden Meinung zu Zillmerung und Wertgleichheit. In der Praxis sollte in jedem Fall arbeitgeberseitig ein Rückkauf von Entgeltumwandlungsverträgen mit gezillmerten Tarifen, z.B. während eines laufenden Arbeitsverhältnisses, vermieden werden. Eine Information zur Zillmerung bzw. die Aushändigung der Vertragsunterlagen/Police sollten dokumentiert werden. Es bleibt abzuwarten, ob der Arbeitnehmer in die Revision geht und das Bundesarbeitsgericht urteilen muss.

(Haufe Online-Redaktion)