

**Ratgeber Betriebliche Altersvorsorge -**  
Informationen über Versicherungen,  
Bankprodukte und Steuertipps



## Bundesarbeitsgericht: Urteilsbegründung lässt Fragen offen

18.12.09

**Am 15. September 2010 fällte das Bundesarbeitsgericht (BAG) ein lang erwartetes Urteil zu den Versicherungstarifen in der betrieblichen Altersvorsorge. Beim Thema "Zillmerung" schien damit für Ruhe gesorgt.**

Doch mit Veröffentlichung der ausführlichen Urteilsbegründung kommen wieder einige Zweifel auf. Darauf weist das bAV-Beratungsunternehmen Febs Consulting aus Grasbrunn hin. Das Gericht sollte entscheiden, ob in der **betrieblichen Altersvorsorge** Versicherungstarife erlaubt sind, bei denen gleich zu Beginn oder innerhalb der ersten Jahre sämtliche Provisionen und Verwaltungsgebühren abgezogen werden. Dann ist anfangs weniger Geld im Vertrag, als der Unternehmensmitarbeiter von seinem Lohn abgezweigt und in die Betriebsrente angespart hat. Problematisch wird das bei einer vorzeitigen Kündigung des Vertrages, unter Umständen bei Wechsel des Arbeitsplatzes.

Grundsätzlich hat das BAG nichts dagegen einzuwenden, den Arbeitnehmer mit den Abschluss- und Vertriebskosten zu belasten und sie auf fünf Jahre zu verteilen. Das verstoße nicht gegen die Wertgleichheit zwischen der Leistung der Versicherung und dem eingezahlten Kapital. Anders jedoch, wenn die Vereinbarung über eine Entgeltumwandlung – Bruttolohn wird dabei als Beitrag für die Betriebsrente verwendet – vorzeitig gekündigt wird. Dann kann nach Meinung des Gerichtes trotz ursprünglicher Wertgleichheit eine unangemessene Benachteiligung des Arbeitnehmers vorliegen.

Das sei immer der Fall, wenn durch die Beitragsfreistellung die spätere Versorgungsleistung keinen ausreichenden wirtschaftlichen Wert für den Arbeitnehmer darstellt. "Wo hier die Grenze liegt, lässt das Gericht offen", betont Febs-Chef Andreas Buttler und rät generell zu Verträgen mit laufender Provision. Arbeitnehmer erkennen solche Tarife daran, dass die garantierten Rückkaufswerte (im Angebot) in den ersten Jahren bereits auf Höhe der eingezahlten Beiträge liegen.

Auch mit dem scheinbar so perfekten Insolvenzschutz von Direktversicherungen hatten sich die Gerichte in den letzten Monaten zu beschäftigen. Das Landesarbeitsgericht Köln urteilte über den Fall einer Direktversicherung. Das Unternehmen hatte sie bei Ausscheiden des Mitarbeiters fälschlicherweise als verfallbar beurteilt, es meinte also, die Versorgungsansprüche aus der von der Firma finanzierten Versicherung seien noch nicht unwiderruflich vom Mitarbeiter erdient worden. Folglich löste sie unberechtigterweise den Vertrag auf.

Für diese "Beschädigung" der Direktversicherung hafte der Pensions-Sicherungs-Verein nach Meinung des Gerichtes genauso wenig wie für etwaige Beitragsrückstände des Arbeitgebers. Fazit für alle Arbeitnehmer: Wenn es beim Arbeitgeber finanziell eng wird, sollte der Arbeitnehmer darauf achten, dass die Direktversicherungsbeiträge auch wirklich gezahlt werden. Denn erst wenn das Geld beim Versicherer ist, unterliegt es auch dem Insolvenzschutz der Direktversicherung.

### Verwandte Artikel:

**[Scheidung: Versorgungsausgleich der Betriebsrente geregelt](#)**  
**[Betriebsrente jetzt noch sichern](#)**

### Relevante Produkte:

