

# Zillmerung ist in der bAV zulässig Urteil des Bundesarbeitsgerichts bestätigt „Wertgleichheit“

Von [Redaktion](#) | 24. Januar 2011 | Kategorie: [Info-Spezial](#) | [1 Kommentar](#) »

**Wenn ein Arbeitnehmer einen Teil seiner Bezügesteuer- und sozialversicherungsbefreit in einen bAV-Vertrag einzahlt, der mit Erreichen der Altersgrenze eine Betriebsrente garantiert, ist von einem langfristigen Vertrag auszugehen – genauso wie bei einer Lebensversicherung. Auf diesen Umstand weist die DGbAV – Deutsche Gesellschaft für betriebliche Altersversorgung erneut hin.**

Der Arbeitgeber bestimmt den Durchführungsweg, in den einbezahlt wird und ist Vertragspartner, der Arbeitnehmer der Bezugsberechtigte. Das gilt bei allen versicherungsförmigen Durchführungswegen der betrieblichen Altersversorgung, also bei **Direktversicherung**, **Pensionskasse** und **Pensionsfonds**.

Prozesse vor Arbeitsgerichten gab es in letzter Zeit wegen „gezillmerter“ bAV-Verträge. Bei der Zillmerung eines Versicherungsvertrages wird der Vertrag sofort mit den Abschluss- und Vertriebskosten belastet. Dementsprechend wird in den ersten Jahren des Versicherungsverhältnisses kein oder nur ein verhältnismäßig geringes Vermögen aufgebaut. Kündigt der Arbeitnehmer diese auf lange Sicht geschlossenen Verträge nach wenigen Jahren, führte das zumeist zu Verärgerung – von den einbezahlten Beträgen bleibt als Guthaben nur wenig übrig.

Prozesse wurden angestrengt, die den Arbeitgeber zwingen sollten, die Differenz zwischen den abgeführten monatlichen Beiträgen und dem geringeren Rückkaufswert bei frühzeitiger Vertragskündigung auszugleichen. Jetzt hat das Bundesarbeitsgericht als höchste Instanz in einem Grundsatzurteil entschieden, dass gezillmerte bAV-Verträge keine unangemessene Benachteiligung darstellen. Vorauszusetzen ist, dass der Arbeitgeber die Mitarbeiter über die Folgen der Zillmerung zutreffend und umfassend informiert bzw. sicherstellt, dass der bAV-Versicherer die Informations- und Beratungspflichten vor Vertragsabschluss erfüllt und dokumentiert.

Der 3. Senat des BAG unter der Leitung des Vorsitzenden Richters Dr. Gerhard Reinecke ließ in der Urteilsbegründung erkennen, dass bei einer Entgeltumwandlung die Verwendung (voll) gezillmerter Versicherungsverträge nicht gegen das Wertgleichheitsgebot des § 1 Abs. 2 Nr. 3 BetrAVG verstößt (Gesetz zur Verbesserung der **betrieblichen Altersversorgung**). Darin ist geregelt, dass Entgeltansprüche, die der Arbeitnehmer umwandeln und in einen bAV-Vertrag einzahlen lässt, zu einer wertgleichen Anwartschaft auf Versorgungsleistungen führen müssen. Ein „Wiederaufleben“ des umgewandelten Arbeitsentgeltanspruchs und damit eine Rückabwicklung bestehender Entgeltumwandlungs-Verträge bei vorzeitiger Vertragskündigung sind damit vom Tisch. Die DGbAV – Deutsche Gesellschaft für betriebliche Altersversorgung AG leitet aus dem Urteil ab, dass Haftungsansprüche bezüglich des Wertgleichheitsgebotes gegen Arbeitgeber, die gezillmerte bAV-Verträge zugelassen haben, nicht durchgesetzt werden können. (Quelle: DGbAV)