

News

27.08.2008 | Altersvorsorge

bAV: Gezillmerte Tarife bei Einhaltung umfassender Informationspflichten doch nicht unwirksam?

Bislang wurde in der Rechtsprechung überwiegend davon ausgegangen, dass Entgeltumwandlungsvereinbarungen mit gezillmerten Tarifen unwirksam sind. Zunehmend gerät diese Position jedoch ins Wanken.



RA Jürgen Evers

Keine Ansprüche nach Aufklärung

Inzwischen verfestigt sich die Auffassung, dass dem Arbeitnehmer keine Schadensersatzansprüche mehr zustehen, wenn er über den Versorgungsvertrag und die damit verbundenen wirtschaftlichen Konsequenzen umfangreich aufgeklärt worden ist. In ihrem Urteil vom 11.07.2007 bestätigte die 10. Kammer des LAG München das vorangegangene Urteil des Arbeitsgerichts Kempten vom 30.11.2006. Es sei schon keine Pflichtverletzung des Arbeitgebers erkennbar. Jedem Arbeitnehmer sei bewusst, dass die vorzeitige Beendigung eines Arbeitsverhältnisses zu Nachteilen bei der bAV führe. Darüber hinaus hatten der Arbeitgeber und die Unterstützungskasse als Versorgungsträger den Arbeitnehmer nach Auffassung des

LAG ausreichend über die dem Versorgungsvertrag zugrunde liegenden Vertragsbedingungen informiert. Damit weicht die 10. Kammer des LAG München von der Rechtsprechung der 4. Kammer (Urteil vom 15.03.2007) ausdrücklich ab.

Das Arbeitsgericht Siegburg hat mit seinem allerdings noch nicht rechtskräftigen Urteil vom 27.02.2008 entschieden, dass gemäß der Gesetzesbegründung das Prinzip der Wertgleichheit i.S.d. BetrAVG den Arbeitgeber lediglich verpflichte, die umgewandelten Entgeltanteile beitragsgleich an den von der BaFin beaufsichtigten Versorgungsträger abzuführen. Die Rechtsposition des LAG München (Urteil vom 15.03.2007), wonach der Rückkaufswert eines bAV-Versorgungsvertrages jeweils dem umgewandelten Entgelt beitragsmäßig entsprechen müsse, bezeichnete das Gericht als „zumindest wirklichkeitsfremd“, da keine Versicherungstarife existierten, bei denen sich die Kosten nicht auf den Rückkaufswert auswirkten.

Maßgebliche Kostentransparenz

Für das Arbeitsgericht Siegburg ist entscheidend, ob der Versorgungsvertrag inklusive der zugrunde liegenden Kostenbelastung für den Arbeitnehmer transparent im Sinne der Rechtsprechung des BGH zu Privatversicherungsverträgen und im Sinne der Neuregelungen des VVG sind. Wird der Arbeitnehmer über die Vertragsbedingungen und die mit dem Versorgungsvertrag verbundenen wirtschaftlichen Konsequenzen informiert, bevor er die für ihn verbindliche Vertragserklärung abgibt, lassen sich Schadensersatzansprüche des Arbeitnehmers kaum noch begründen. Wichtig ist, diese Informationspflichten auch bei versicherungsförmigen Neuzusagen ab dem 01.01.2008 einzuhalten.

Umfassende Informationspflichten

Darüber hinaus sollten die dem Arbeitnehmer gegenüber zu erfüllenden Informationspflichten zur Haftungsvermeidung nicht auf die notwendige

<http://www.haufe.de/finanzdienstleister>

© HAUFE
15.01.2009

Verbraucherinformationen gemäß § 10a Abs. 2 VAG i.V.m. Anlage D beschränkt, sondern auf die dem Arbeitgeber als Vertragspartner des Versicherungsvertrages zu erteilenden umfassenden Informationen des Versicherungsnehmers (i.S. der §§ 7 Abs. 1, Abs. 2, 154 Abs. 1 S. 1 VVG i.V.m. VVG-InfoV) erweitert werden. Es ist davon auszugehen, dass die notwendigen Verbraucherinformationen nicht den gerichtlichen Anforderungen an die Informationspflichten gegenüber dem Arbeitnehmer bei Entgeltumwandlung genügen werden.

(RA Jürgen Evers)

MEDIENGRUPPE 2009
