

BAG-Entscheidung zur so genannten Zillmerung bei betrieblicher Altersversorgung

Die betriebliche Altersversorgung wird bei den Arbeitnehmern immer beliebter. Ein Grund ist die Erkenntnis, dass die gesetzliche Rentenversicherung als alleinige Altersvorsorge nicht ausreicht. Eine Möglichkeit bietet im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung die Direktversicherung. Sie ist letztlich nichts anderes als eine normale Lebensversicherung mit allen ihren negativen und positiven Seiten. Hierzu das BAG Grundsatzurteil (Az.: 3 AZR 17/09) zum Thema gezillmeretes Nettobeitrags-Verfahren. Versicherungsexperte Wolf-Rüdiger Senk erklärt den Sachverhalt.

Üblicherweise liegen Lebensversicherungen so genannte gezillmerete Tarife zugrunde.

Zillmerung? Was ist das?

Unter Zillmerung oder genauer gezillmeretem Nettobeitrags-Verfahren versteht man die gebräuchlichste versicherungsmathematische Deckungskapital-Berechnungsformel der Lebensversicherer. Dieses Verfahren ist immer wieder von Verbraucherschützern kritisiert worden, da es im Ergebnis dazu führt, dass insbesondere bei kapitalbildenden Lebensversicherungen –wie der Direktversicherung– zunächst nur sehr geringe oder auch gar keine Rückkaufwerte in den Verträgen vereinbart werden. Bei der Zillmerung werden die einmaligen Abschluss- und Vertriebskosten zunächst belastet, so dass in den ersten Jahren der Laufzeit des Vertrages nur ein minimales oder überhaupt kein Deckungskapital aufgebaut wird.

Diese so genannte „Zillmerung“ hat auch das Bundesarbeitsgericht (BAG) auf den Plan gerufen. Mit einem viel beachteten Grundsatzurteil vom 15. September 2009 (Az.: 3 AZR 17/09) hat es entschieden, dass (voll) gezillmerete Tarife im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung zwar nicht gegen das Wertgleichheitsgebot des § 1 Abs. 2 Nr. 3 BetrAVG verstoßen, jedoch eine unangemessene Benachteiligung des versicherten Arbeitnehmers darstellen können.

In dem dieser Entscheidung zugrunde liegenden Urteil des Landesarbeitsgerichts Köln (LAG) vom 13 August 2008 (Az.: 7 Sa 454/08) ging es um eine im November 2004 vereinbarte Entgeltumwandlung, aufgrund derer bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum 30. September 2007 anstelle des umgewandelten Barlohns Versicherungsbeiträge in Höhe von 7.004,00 Euro abgeführt wurden. Nachdem der Versicherer dem klagenden Arbeitnehmer mitteilte, dass sich das Deckungskapital auf 4.711,79 Euro belaufe, verlangte der Kläger von seinem bisherigen Arbeitgeber, der Beklagten, Zahlung des umgewandelten Arbeitsentgelts in Höhe von 7.004,00 Euro.

Diese bereits in den Vorinstanzen abgewiesene Klage hat nunmehr das BAG in dritter und letzter Instanz zurückgewiesen. Begründet hat es dies damit, dass auch soweit die vorgesehene Verrechnung der Abschluss- und Vertriebskosten im Versicherungsvertrag einer Rechtskontrolle nicht standhielte, dies nicht zur Unwirksamkeit der Entgeltumwandlungsvereinbarung per se sondern zu einer höheren betrieblichen Altersversorgung führen würde. Da ein Anspruch auf höhere Versorgungsleistungen aber nicht Gegenstand des Rechtsstreits war, wurde die Klage abgewiesen.

Interessant ist in dieser Entscheidung die Klarstellung des BAG, dass es im Rahmen gezillmerter Tarife angemessen sein dürfte, die Abschluss- und Vertriebskosten auf fünf Jahre zu verteilen. Ist dies unterblieben, so führt dies zwar wie erwähnt nicht zur Unwirksamkeit der Entgeltumwandlungsvereinbarung sondern eben zu einem Anspruch auf eine höhere betriebliche Altersversorgung. Wie dies im Einzelfall umgesetzt werden kann, dürfte interessant werden und wird möglicherweise die Gerichte in Zukunft noch

Abschluss- und Vertriebskosten auf fünf Jahre verteilen

beschäftigen. Insofern erstaunt auch die Stellungnahme des Gesamtverbandes der Deutschen Versicherungswirtschaft e.V. (GDV) ein wenig, der in einer ersten Stellungnahme diese Entscheidung begrüßte, da Arbeitgeber jetzt darauf vertrauen könnten, dass sie kein Haftungsrisiko trügen, wenn Sie ihren Arbeitnehmern eine betriebliche Altersversorgung per Direktversicherung anböten. Zutreffend ist insoweit zwar, dass die Arbeitgeber aufgrund dieses Urteils „aus der Schusslinie“ geraten sind, da die Wirksamkeit der Entgeltumwandlungsvereinbarung bestätigt wurde, jedoch stellt sich nach wie vor die Frage nach der Umsetzung der Forderung nach einer höheren Altersversorgung, sofern im jeweiligen Tarif die Forderung des BAG nach einer angemessenen Verteilung der Kosten auf fünf Jahre nicht erfüllt wurde. Hier besteht für die Versicherungswirtschaft Handlungsbedarf sowohl in Bezug auf die Tarifikalkulation, um das Postulat des BAG umzusetzen, als auch im Hinblick auf die nachträgliche Anpassung laufender Verträge, die diese Kriterien nicht erfüllen, insbesondere unter dem Aspekt der Ablaufleistung.

Wolf-Rüdiger Senk

*AVW
Assekuranzvermittlung der Wohn-
ungswirtschaft GmbH & Co. KG
Hammerbrookstr. 5,
20097 Hamburg
www.assekuranzvermittlung.com*

wolf-ruediger.senk@avw-gruppe.de