

Neue Rechtsprechung

Gezillmerte Versicherungstarife bei Entgelt



Thorsten Walter,
Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht bei
Bartsch und Partner, Karlsruhe

Mit Urteil vom 15.9.2009 (3 AZR 17/09) hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) zur Frage Stellung genommen, ob es zulässig ist, Arbeitnehmern bei einer Entgeltumwandlung anstelle von Barlohn eine Direktversicherung mit (voll) gezillmerten Tarifen zuzusagen.

1 Der Sachverhalt

Der Kläger war in der Zeit von Juli 2000 bis September 2007 bei der Beklagten beschäftigt. Im November 2004 vereinbarten die Parteien eine Entgeltumwandlung. Dabei einigten sie sich darauf, künftige Entgeltansprüche nicht bar zu vergüten, sondern in eine wertgleiche Anwartschaft auf Leistungen der betrieblichen Altersversorgung (bAV) umzuwandeln. Nach § 1a Betriebsrentengesetz (BetrAVG) kann ein Arbeitnehmer verlangen, dass bis zu 4 % der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung seiner künftigen Entgeltansprüche durch Umwandlung für seine bAV verwendet werden.

Für die Zeit von Dezember 2004 bis September 2007 hatte der Kläger aufgrund der getroffenen Vereinbarung Arbeitsentgelt i. H. v. monatlich 206 Euro und damit insgesamt 7.004 Euro in eine sofort unverfallbare Anwartschaft auf bAV umgewandelt. Als Durchführungsweg hatten die Parteien eine Direktversicherung gewählt. Dabei ist der Arbeitgeber Versicherungsnehmer, der Arbeitnehmer ist versicherte Person und Bezugsberechtigter. Der zu Grunde gelegte Versicherungstarif war gezillmert, d. h. anfallende Abschluss- und Vertriebskosten wurden mit den am Anfang eingezahlten Beiträgen verrechnet.

Die Parteien beendeten das Arbeitsverhältnis durch Aufhebungsvertrag zum 30.9.2007. Der Versicherer teilte dem Kläger mit, dass sich das Deckungskapital einschließlich der Überschussanteile auf 4.711,47 Euro belaufe. Der Kläger verlangt von der Beklagten Zahlung in Höhe des umgewandelten Arbeitsentgelts von 7.004 Euro mit der Begründung, die Entgeltumwandlungsvereinbarung sei wegen Verstoßes gegen das in § 1 Abs. 2 BetrAVG geregelte Wertgleichheitsgebots unwirksam. Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht (LAG) wies die Berufung zurück.

2 Das Urteil des BAG

Auch die Revision vor dem BAG hatte keinen Erfolg. Die Erfurter Richter sehen keine Anhaltspunkte dafür, dass bei einer Entgeltumwandlung die Verwendung (voll) gezillmelter Versicherungstarife gegen das Wertgleichheitsgebot des § 1 Abs. 2 Nr. 3 BetrAVG verstößt. Ggf. liegt eine unangemessene Benachteiligung i. S. d. § 307 BGB vor. Angemessen kann es aber sein, die Abschluss- und Vertriebskosten auf fünf Jahre zu verteilen. Eine derartige Verteilung schreiben auch § 1 Abs. 1 Nr. 8 Altersvorsorgeverträge-Zertifizierungsgesetz (AltZertG) und § 169 Abs. 3 Versicherungsvertragsgesetz (VVG) vor.

Wichtig

Soweit eine Zusage (voll) gezillmelter Versicherungstarife und die dabei vorgesehene Verrechnung der Abschluss- und Vertriebskosten einer Rechtskontrolle nicht standhalten sollte, führt dies nach Auffassung des BAG jedoch nicht zur Unwirksamkeit der Entgeltumwandlungsvereinbarung. Der Beschäftigte kann also nicht die Nachzahlung des umgewandelten Arbeitsentgelts verlangen. Vielmehr hat er einen Anspruch auf eine höhere bAV.

Da der Kläger die Zahlung des umgewandelten Arbeitsentgelts verlangt hatte, war der Anspruch auf höhere Versorgungsleistungen nicht Gegenstand des Rechtsstreits. Das BAG musste hierüber also nicht entscheiden.

Rechtsprechung

Zillmerung bei Entgeltumwandlungen

Damit lassen sich folgende Leitsätze aus dem Urteil des BAG ableiten:

1. Die Zusage von voll gezillmerten Versicherungstarifen bei der Entgeltumwandlung in eine Direktversicherung verstößt nicht gegen das Wertgleichheitsgebot des § 1 Abs. 2 Nr. 3 BetrAVG. Sie kann aber eine unangemessene Benachteiligung i. S. v. § 307 BGB darstellen.
2. Es kann angemessen sein, die Abschluss- und Vertriebskosten rechnerisch auf fünf Jahre zu verteilen.
3. Soweit die Zusage von voll gezillmerten Versicherungstarifen einer Rechtskontrolle nicht standhält, führt dies nicht zur Unwirksamkeit der Entgeltumwandlungsvereinbarung. Die Nachzahlung des umgewandelten Arbeitsentgelts ist ausgeschlossen.
4. Der Arbeitnehmer hat u. U. einen Anspruch auf höhere künftige Versorgungsleistungen (höhere Versorgungsanwartschaft).

(Leitsätze des Bearbeiters)

3 Konsequenzen für die Praxis

Das Urteil des BAG ist bemerkenswert. Das Gericht weist die Zahlungsklage zwar ab, setzt sich aber umfassend mit der Problematik gezillmelter Versicherungstarife in der bAV und den rechtlichen Lösungsmöglichkeiten auseinander.

Entgeltumwandlungen

Es hat die Zillmerung als versicherungsaufsichtsrechtlich anerkanntes Prinzip auch im Bereich der bAV akzeptiert. Das BAG hält gezillmerte Versicherungsverträge grundsätzlich dann für unproblematisch, wenn die Abschluss- und Vertriebskosten auf die ersten fünf Jahre seit Vertragsbeginn verteilt werden.

Info

Gezillmerte Tarife

Bei der „Zillmerung“ (nach dem Mathematiker August Zillmer benannt) handelt es sich um ein versicherungsmathematisches Verfahren, das mit den eingezahlten Beiträgen zunächst die Tilgung der Kosten – im Wesentlichen anteilige Verwaltungs- und Abschlusskosten durch Provisionen des Versicherungsunternehmens – vorsieht, bevor die Beiträge zum Aufbau eines Deckungskapitals für die Altersversorgung verwendet werden.

Der Rückkaufswert eines gezillmerten Versicherungstarifs verläuft nicht linear, sondern progressiv. Die Zillmerung bewirkt einen deutlich langsameren Anstieg des Deckungs- und/oder Rückkaufswerts der Versicherung. Dies hat zur Folge, dass bei gezillmerten Versicherungstarifen das Deckungskapital bei Vertragsbeginn negativ ausfällt und sich im Laufe der Vertragslaufzeit nur langsam dem Deckungs- und/oder Rückkaufswert eines ungezillmerten Tarifs annähert. Durch die anfängliche Kostenbelastung baut der Versicherungsnehmer in der Anfangszeit kaum Kapital auf. Erst in den Folgejahren bildet sich ein Kapitalstock, der nach mehreren Jahren den Stand der insgesamt eingezahlten Beiträge erreicht. In der Anfangsphase ist daher regelmäßig ein geringer Deckungs- und/oder Rückkaufswert vorhanden. Dies steht in einem unmittelbaren Zusammenhang mit dem Zeitpunkt der Beendigung des Versicherungsvertrags. Scheidet der Mitarbeiter in einem frühen Stadium aus dem Versorgungsverhältnis aus, hat sich aufgrund des Zillmerungseffekts erst ein geringes Deckungskapital gebildet. Fließen dem Versicherungsvertrag nicht weiter Prämienzahlungen zu (bei Vertragsbeendigung oder Beitragsfreistellung), geht ein Teil der eingezahlten Beiträge verloren.

Das Risiko des Beitragsverlusts mindert sich aber mit fortschreitender Dauer des Versorgungsverhältnisses (Ausnahme: Beitragsfreistellung durch Einstellung der Entgeltumwandlung), denn mit fortschreitendem Bestand des Vertrags bildet sich mit den Prämienzahlungen ein Kapitalstock, der sich dem Wert der eingezahlten Beiträge immer weiter annähert.

Praxistipp

Inzwischen haben viele Produktanbieter sog. teilgezillmerte Versicherungstarife im Portfolio. Diese Tarife verrechnen die anfallenden Kosten nicht mit den gezahlten Beiträgen am Anfang des Versorgungsverhältnisses, sondern verteilen sie mehr oder weniger gleichmäßig über die Laufzeit des Vertrags. Hierdurch bildet sich schon in einem frühen Stadium des Versorgungsverhältnisses ein Kapitalstock. Ein Totalverlust der eingezahlten Beiträge ist dadurch ausgeschlossen.

Die Auffassung des BAG entspricht der gesetzgeberischen Wertung. Die rechnerische Verteilung der Abschluss- und Vertriebskosten auf die ersten fünf Vertragsjahre ist bei der Riester-Rente (vgl. § 1 Ziffer 8 AltZertG) und im Bereich der Lebensversicherung (§ 169 Abs. 3 VVG) anerkannt.

Das Gericht geht offenbar davon aus, dass die Verwendung eines teilgezillmerten Versicherungstarifs – jedenfalls dann, wenn die Abschluss- und Vertriebskosten auf die ersten fünf Jahre verteilt werden – keine unange-

messene Benachteiligung i. S. v. § 307 BGB darstellt. Ein Aufstockungsanspruch des Arbeitnehmers scheidet bei Verwendung eines solchen Tarifs also immer aus, auch wenn er bei Vertragsbeendigung kurz nach Vertragsabschluss Vermögensseinbußen hat.

Praxistipp

Unternehmen sollten deshalb darauf achten, dass der Entgeltumwandlung keine Versicherungstarife mit kürzeren Zillmerungsfristen als fünf Jahre zu Grunde gelegt werden.

4 Voll gezillmerte Tarife nach wie vor problematisch

In den ersten Jahren nach Einführung der Möglichkeit der Entgeltumwandlung im Jahr 2002 hatte die Versicherungsbranche vornehmlich voll gezillmerte Versicherungsverträge vertrieben. Die vom BAG entwickelten Grundsätze gelten wohl auch für diese Altverträge, also Verträge, die vor der Verkündung des Urteils geschlossen wurden. Die gesetzliche Wertung von § 1 AltZertG und § 169 Abs. 3 VVG hat das BAG einheitlich auf alle Fälle angewandt. Eine Einschränkung macht es insoweit nicht.

Wichtig

Voll gezillmerte Versicherungsverträge stellen also nach wie vor ein u. U. erhebliches Risiko für den Arbeitgeber dar, insbesondere

- bei der Neueinstellung eines Beschäftigten und Erteilen einer Neuzusage,
- bei Wechsel eines Arbeitnehmers und Übernahme einer bereits bestehenden Versorgung,
- bei Ausscheiden eines Mitarbeiters.

Zwar mindert sich das durch den Einsatz gezillmelter Versicherungstarife entstehende Haftungsrisiko mit zunehmender Vertragsdauer. Ob, wann und in welcher Höhe sich dieses Risiko letztendlich realisiert, hängt von mehreren Faktoren ab.

Praxistipp

Jedes Unternehmen sollte sein betriebliches Versorgungswerk auf voll gezillmerte Versicherungsverträge überprüfen. Auskunft erteilt der den Arbeitgeber betreuende Makler oder das entsprechende Versicherungsunternehmen. Sind voll gezillmerte Tarife vorhanden, empfiehlt es sich, unter Hinweis auf die neue Rechtsprechung des BAG von der Versicherung eine entsprechende Freistellungserklärung zu verlangen. Damit stellt die Versicherung das Unternehmen von allen Ansprüchen eines Dritten aus der Verwendung gezillmelter Versicherungstarife im Rahmen der Entgeltumwandlung frei. Eine u. U. langwierige und kostenintensive Auseinandersetzung lässt sich so vermeiden.

5 Keine Unwirksamkeit der Entgeltumwandlungsvereinbarung

Die Entscheidung des BAG ist – insbesondere in der Versicherungsbranche – mit Erleichterung aufgenommen worden. Das Urteil des LAG München vom 15.3.2007 (4 Sa 1152/06, vgl. AuA 8/07, S. 499 f.) und kritische Äußerungen des Vorsitzenden des für die bAV zuständigen dritten Senats, Dr. Gerhard Reinecke, hatten befürchten lassen, das BAG werde die zwischen den Parteien geschlossene Entgeltumwandlungsvereinbarung für unwirksam erklären. Dies hat es nicht getan und der vom LAG München vertretenen Rechtsauffassung damit eine endgültige Absage erteilt.

Die Nichtigkeit der Entgeltumwandlungsvereinbarung wäre für alle Beteiligten – den Arbeitgeber, den Arbeitnehmer und die beteiligte

