



## Rechtssicherheit in Sachen Zillmerung – wirklich und inwieweit?

Lang ersehnt ist sie nun da - eine höchstrichterliche Entscheidung in Sachen gezillmerte Tarife bei Entgeltumwandlungen:

### Zum Sachverhalt:

Das BAG hatte zu entscheiden, ob ein Arbeitnehmer Anspruch auf Rückabwicklung einer bAV mittels Direktversicherung hat, der ein voll gezillmertes Tarif zugrunde lag. Nach knapp 3 Jahren Vertragslaufzeit führte die sofortige Anrechnung sämtlicher Abschluss- und Vertriebskosten dazu, dass von den umgewandelten 7004 € im Deckungskapital 2293 € fehlten. Das BAG hat am 15.09.2009 – 3 AZR 17/09 - die Klage auf Zahlung von Arbeitslohn in Höhe von 7004 € abgewiesen.

### GDV - Sieg auf voller Linie!

Schnell reagiert der Gesamtverband der Versicherungswirtschaft mit einer Pressemeldung, die das Urteil begrüßt und unterstreicht, dass nun klar sei, dass Arbeitgeber keine Haftungsrisiken mit Versicherungslösungen eingingen und ...

„dass die mit dem 2008 reformierten Versicherungsvertragsgesetz (VVG) konformen Tarife im Rahmen der Entgeltumwandlung bei Direktversicherungen oder Pensionskassen vom Betriebsrentengesetz geforderte Gebot der Wertgleichheit erfüllen. Auch bei Betriebsrentenzusagen, die vor 2008 abgeschlossen und bei denen die Abschlusskosten nicht auf 5 Jahre, sondern gleich zu Beginn in einer Summe verrechnet wurden, ist eine Rückabwicklung der Entgeltumwandlung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer ausgeschlossen...“

Wir erlauben uns hier den GDV wörtlich zu zitieren, weil es einmal mehr zeigt, dass allein die Auswahl der darzustellenden bzw. wegzulassenden Fakten dazu führt, dass ein Statement zwar keine falsche Aussage beinhaltet, in der Sache selbst jedoch ein, vorsichtig formuliert, schiefes Bild zeichnet.

### Die Pressemitteilung des BAG liest sich nämlich völlig anders:

„Es spricht einiges dafür, dass es bei einer Entgeltumwandlung nicht zulässig ist, dem Arbeitnehmer anstelle von Barlohn eine Direktversicherung mit (voll) gezillmerten Tarifen zuzusagen. Soweit wegen der Zillmerung die Höhe der Versicherungs- und Versorgungsleistungen rechtlich zu beanstanden ist, führt dies jedoch nicht zu einem „Wiederaufleben“ des umgewandelten Arbeitsentgeltanspruchs, sondern zu einer Aufstockung der Versorgungsleistungen...“

...Es gibt Anhaltspunkte dafür, dass bei einer Entgeltumwandlung die Verwendung (voll) gezillmelter Versicherungsverträge nicht gegen das Wertgleichheitsgebot des § 1 Abs.2 Nr.3 BetrAVG verstößt, jedoch eine unangemessene Benachteiligung iSd. § 307 BGB darstellt. An-

gemessen könnte es sein, die Abschluss- und Vertriebskosten auf fünf Jahre zu verteilen...“

### Was fällt auf?

Die vielen Konjunktive und vorsichtigen Formulierungen in der Presseerklärung!

Nachvollziehbar: ein Gericht kann und darf nur über einen konkret gestellten Antrag entscheiden, und der lautet vorliegend auf Zahlung von 7004,00 €. Das BAG ist der Auffassung, dass unabhängig von der Wirksamkeit des in Frage stehenden Tarifes eine Klage auf Zahlung des ursprünglichen Entgelts nicht erfolgreich sein kann. Rechtsfolge einer eventuellen Unwirksamkeit könne nur eine Aufstockung der Versorgungsleistung sein, dies war aber nicht – auch nicht hilfsweise – eingeklagt.

Damit musste sich das Gericht auch nicht festlegen, ob nun (voll) gezillmerte Tarife zulässig sind oder nicht – *es spreche einiges dagegen*. Es sagt auch nicht, dass kein Verstoß gegen das Wertgleichheitsgebot des Betriebsrentengesetzes vorliegt, aber eine unangemessene Benachteiligung nach bürgerlichem Recht – *es sieht hierfür Anhaltspunkte*. Die Verteilung der Abschlusskosten auf 5 Jahre wird auch nicht abschließend für zulässig erklärt – *sie könnte angemessen sein*.

Bleibt abzuwarten, ob die Urteilsgründe konkreter formuliert sind.

### Was wissen wir nun also wirklich über die Wirksamkeit gezillmelter Tarife bei Entgeltumwandlungen:

Konkret nur, dass die Zurückzahlung des umgewandelten Entgelts nicht verlangt werden kann. Zu den eigentlich spannenden Rechtsfragen äußert sich das Gericht nicht abschließend, hat sich also noch Türchen offen gelassen.

Wohin aber die Reise gehen dürfte, lässt sich nach der offiziellen Pressemitteilung des BAG wie folgt zusammenfassen:

- die bis 2008 jahrelang verkauften voll gezillmerte Tarife sind unzulässig,
- stellen eine unangemessene Benachteiligung des Arbeitnehmers dar und
- **führen zu einer Erhöhung der Versorgungsleistung, für die der Arbeitgeber einzutreten hat**
- auf 5 Jahre gezillmerte Tarife halten der Prüfung stand

### Ist das die Rechtssicherheit, die die Versicherungsbranche wollte?

Herausgeber: Private Akademie zur Förderung der betrieblichen Altersversorgung GmbH, Schloßhof 4, 82229 Seefeld, Tel.08152/983-0, Fax 08152/983-111  
Geschäftsführer R. Bozenhardt, RA St. Deucher

Unternehmensgruppe  
Private Akademie

Private Akademie  
zur Förderung  
der betrieblichen  
Altersversorgung GmbH

Seefeld

GVA  
Gesellschaft zur  
Verwaltung von  
betrieblichen  
Altersversorgungs-  
einrichtungen mbH

Seefeld

PAVK  
Private Akademie  
Versorgungskasse  
für mittelständische  
Unternehmen und  
freie Berufe e.V.

Seefeld