



Mai 2007

Entgeltumwandlung und Zillmerung: Arbeitgeber muss nachzahlen

Berufungsurteil: Entgeltumwandlungsvereinbarungen in Verbindung mit einem gezillmernten – und deshalb nicht wertgleichen - Versicherungstarif sind rechtsunwirksam; der ursprünglich vereinbarte Vergütungsanspruch des Arbeitnehmers „lebt“ wieder auf (Landesarbeitsgericht München, Az.: 4 Sa 1152/06)

Die Klägerin hatte mit ihrem Arbeitgeber in einer Ergänzung zum Arbeitsvertrag vereinbart, dass ein Teil ihres Gehaltes im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung an eine Versorgungskasse zu überweisen ist (Gehaltsverzicht). Der Vertrag wurde im März 2002 durch eine Versicherungsvermittlungs-GmbH abgeschlossen, welche sich in den Räumen des Arbeitgebers befand. Nachdem die Klägerin im April 2005 aus dem Betrieb ausgeschieden ist, bestand eine nicht unerhebliche Differenz zwischen den von ihr eingezahlten Beiträgen und dem vorhandenen Rückkaufswert der Versicherung. Bis zu ihrem Ausscheiden hatte die Klägerin insgesamt 35 monatliche Raten à 178,- € - insgesamt also 6.230,- € - eingezahlt, der ihr mitgeteilte Rückkaufswert der Versicherung lag jedoch bei nur 639,- €.

In der umfangreichen Begründung verweisen die Richter aus München primär auf das Gebot der Wertgleichheit im Betriebsrentengesetz (BetrAVG): *„Nach dieser Regelung muss bereits eine im Wege der Gehaltsumwandlung begründete Versorgungsanwartschaft dem umgewandelten Arbeitsentgelt objektiv wertgleich – also der Wert der Versorgungszusage und das eingesetzte Arbeitsentgelt (hier 178,- € (brutto) monatlich) gleichwertig – sein. Gezillmerte Versicherungsverträge genügen diesen Erfordernissen grundsätzlich (...) nicht.“* Daneben geht das Gericht aber auch von einem Verstoß gegen § 307 BGB aus. *„Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts sind Bestimmungen in Allgemeinen Geschäftsbedingungen dann unwirksam, wenn sie den Vertragspartner entgegen Treu und Glauben unangemessen benachteiligen.“* In dem Urteil begründen die Richter ihre Sichtweise damit, dass durch die Zillmerung das aus umgewandelten Entgeltbestandteilen angesparte Deckungskapital so essentiell gemindert wird, dass das Betriebsrentengesetz umgangen und damit der Arbeitnehmer unangemessen benachteiligt wird. Letztlich begründet die Kammer die Unzulässigkeit der Zillmerung aber auch mit dem Verstoß gegen den Grundgedanken der Portabilität in § 4 BetrAVG, denn wäre sie zulässig, müsste jeder Arbeitnehmer *„– bei jedem Arbeitsplatzwechsel und neuem Entgeltumwandlungsvertrag praktisch bei Null anfangen (...) – was die gesamte Portabilitätsregelung konterkarieren würde.“*

Da die Revision zum Bundesarbeitsgericht zugelassen wurde, ist sicherlich das „letzte Wort“ in dieser Angelegenheit noch nicht gefallen. Es bleibt aber festzuhalten, dass das Thema „Zillmerung“ - nach wie vor – für den Arbeitgeber mit beträchtlichen Haftungsrisiken verbunden ist. Auf ein mittelständisches Unternehmen mit moderater Fluktuation könnten hier im Laufe eines Geschäftsjahres Gehaltsnachzahlungen in nicht unbeträchtlicher Höhe zukommen, wenn sich das Unternehmen entschieden hat, die arbeitnehmerfinanzierte betriebliche Altersversorgung über einen gezillmerten Tarif durchzuführen.

Hinweis: Bei gezillmerten Versicherungsverträgen werden zunächst die Versicherungs- und Abschlusskosten, sämtliche Vertriebs- und Akquisitionskosten vollständig getilgt, bevor die Beiträge erst danach zum Aufbau eines Deckungskapitals für die Altersversorgung führen. Die Pensionskasse der Genossenschaftsorganisation VVaG hat keine gezillmerten Tarife, auch der neue Tarif AVmG2 sieht keine Zillmerung vor.

Impressum

Herausgeber

Pensionskasse der Genossenschaftsorganisation
Versicherungsverein auf Gegenseitigkeit
Theresienstr. 19, 80333 München
Internet: www.penskasse.de
Ihre Ansprechpartner: Thomas Schätz, Karsten Weber

Copyright C 2007

Die Beiträge und Informationen wurden durch die Pensionskasse der Genossenschaftsorganisation VVaG und zuverlässige Dritte sorgfältig recherchiert und geprüft. Für die Richtigkeit und Vollständigkeit kann jedoch keine Gewähr übernommen werden. Dieser Newsletter ist urheberrechtlich geschützt. Kein Teil darf ohne schriftliche Genehmigung durch die Pensionskasse der Genossenschaftsorganisation VVaG in irgendeiner Form veröffentlicht, vervielfältigt, bearbeitet oder sonst wie verändert werden. Ebenso bleiben die Rechte für eine Wiedergabe in jeglicher Form, insbesondere in Print-, elektronischer und anderen Medien vorbehalten.