

„Gezillmerte“ Tarife in der Entgeltumwandlung Urteil des Landesarbeitsgerichts (LAG) München vom 15.03.2007

Gezillmerte Tarife sind Lebensversicherungstarife, die bei Abschluss der Versicherung mit den (vollen) Abschlusskosten belastet werden. Ungezillmerte Tarife sehen dagegen die Verteilung der Abschlusskosten über einen längeren Zeitraum (z.B. mindestens 5 Jahre oder die gesamte Versicherungsdauer) vor.

Das LAG München hatte nun über eine betriebliche Altersversorgung zu entscheiden, bei der dem ausscheidenden Mitarbeiter nach 35 Monaten Entgeltumwandlung mit monatlichen Zahlungen von € 178,- (Summe insgesamt € 6.230,-) nur ein Versicherungswert (Rückkaufswert) von € 639,- zur Verfügung stand.

Das Gericht erklärte den Vertrag über die Entgeltumwandlung für unwirksam und verurteilte den

Arbeitgeber zur Erstattung der Differenz zwischen eingezahlten Beiträgen und Versicherungswert.

Nach Meinung des Gerichts ist die Entgeltumwandlung nichtig, weil die Verwendung gezillmerter Tarife

- gegen das in § 1 Abs. 2 Ziff. 3 BetrAVG festgelegte Wertgleichheitsgebot verstoße,
- eine unangemessene Benachteiligung des Arbeitnehmers gem. § 307 BGB darstelle,
- gegen die Rechtsprechung des BGH und BVerfG zum Mindestrückkaufswert verstoße und
- mit dem Grundgedanken der Portabilität in der betrieblichen Altersversorgung nicht im Einklang stehe.

In dieser Ausgabe:

„Gezillmerte Tarife in der Entgeltumwandlung, LAG München	1
EU-Portabilitätsrichtlinie (vorerst) gescheitert	3
Beitragsbefreiung bei Entgeltumwandlung auch nach 2008?	3

Die Entscheidung tangiert alle versicherungsförmigen Lösungen der betrieblichen Altersversorgung, also Direktversicherung, Pensionskasse, Pensionsfonds und rückgedeckte Unterstützungskasse.

Das Gericht führt aus, dass gezillmerte Versicherungsverträge dem Erfordernis der Wertgleichheit grundsätzlich nicht genügen, dies gelte jedenfalls bei Verteilung der Abschlusskosten auf einen kürzeren, z.B. 10 Jahre unterschreitenden Zeitraum.

Nach § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB sind Bestimmungen in Allgemeinen Geschäftsbedingungen unwirksam, wenn sie den Vertragspartner entgegen Treu und Glauben unangemessen benachteiligen. Dieser Tatbestand der unangemessenen Benachteiligung des Arbeitnehmers sei bei gezillmerten Versicherungen gegeben.

Fortsetzung von Seite 1

Die Zillmerung verstoße auch gegen die neuere Rechtsprechung des BGH und des BVerfG, wonach bei einer vorzeitigen Beendigung von Lebensversicherungen mit gezillmerten Tarifen sichergestellt sein muss, dass die ins Soll des Versicherungskontos gestellten Abschlusskosten im Verhältnis zu den vom Versicherer erbrachten Leistungen mit Blick auf die Verkürzung der Laufzeit und der geminderten Beitragssumme angemessen sind.

Der Anspruch eines Arbeitnehmers auf Übertragung seiner Anwartschaft bei Arbeitgeberwechsel bezieht sich auf den aktuellen Übertragungswert (§ 4 BetrAVG). Die geringen Deckungskapitalien gezillmerter Tarife bei einer frühzeitigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses würden somit die gesamten Portabilitätsregelungen konterkarieren.

Der Gesamtverband der Deutschen Versicherungswirtschaft e.V. (GDV), die Stiftung Warentest und weitere Institutionen setzen sich kritisch mit dem Urteil auseinander und halten die Urteilsgründe für unzutreffend.

Revision wurde bereits eingelegt, so dass das Urteil zunächst keine Rechtskraft erlangt hat.

Das LAG definiert nicht, was unter Wertgleichheit zu verstehen ist (wobei in dem zu behandelnden Fall das Missverhältnis zwischen Rückkaufswert und eingezahlten Beiträgen besonders krass war).

Es ist aber nicht nachvollziehbar, warum gezillmerte Tarife mit einem Verteilungszeitraum von unter 10 Jahren grundsätzlich gegen das Wertgleichheitsgebot verstoßen sollen, ohne die Höhe der Abschlusskosten überhaupt ins Kalkül zu ziehen.

Gezillmerte Firmen-Gruppentarife mit im Vergleich zu Einzeltarifen deutlich reduzierten Abschlusskosten können z.B. zu höheren Gesamtleistungen führen als ein ungezillmerter (Einzel-)Tarif. Somit wäre der gezillmerte Tarif sehr wohl von Vorteil für den Arbeitnehmer.

Auch die aktuelle Rechtsprechung des BGH und BVerfG wurde nicht korrekt berücksichtigt. Der BGH hat die Zillmerung nicht für unzulässig erachtet, sondern lediglich eine Untergrenze für den Rückkaufswert definiert. Auch der Gesetzgeber verlangt mit der VAG-Novelle ab 2008 eine Verteilung der Abschlusskosten lediglich auf mindestens fünf Jahre.

Im Betriebsrentengesetz hat der Gesetzgeber im Rahmen der Entgeltumwandlung die Direktversicherung als Minimallösung festgelegt (§ 1a Abs. 1 Satz 3 BetrAVG) und bei vorzeitigem Ausscheiden des Arbeitnehmers dem Arbeitgeber das Recht auf Übertragung der Direktversicherung (auf Basis des erreichten Versicherungswertes) eingeräumt (§ 2 Abs. 2 Satz 2: „versicherungsvertragliche“ Lösung). Hierbei müssen dann auch die im Markt üblichen und gemäß VVG genehmigten Tarife zulässig sein.

Einzelne Lebensversicherungsgesellschaften (z.B. Allianz Leben) bieten jetzt nach der Entscheidung des LAG München für Neuanmeldungen im Rahmen bestehender Gruppenverträge eine Haftungsfreistellung für den Arbeitgeber (Versicherungsnehmer). Ab 2008 werden die Versicherungstarife dann den Vorgaben des novellierten Versicherungsvertragsgesetzes angepasst, d.h. die Abschlusskosten werden auf mindestens fünf Jahre verteilt.

EU-Portabilitätsrichtlinie (vorerst) gescheitert

Arbeitnehmer können ihre Ansprüche aus Betriebsrenten bei einem Arbeitsplatzwechsel weiter nicht uneingeschränkt mitnehmen. Die deutsche EU-Ratspräsidentschaft ist mit der Einführung EU-weiter Mindestvorgaben für den Erwerb einer Betriebsrente gescheitert. Das Europäische Parlament hat am 20.06. gegen einen Vorschlag der Europäischen Kommission gestimmt, mit der die Portabilität aller freiwilligen Zusatzrenten festgeschrieben werden sollte, um die Mobilität der Arbeitnehmer in der EU zu erhöhen (s. a. DLQ 2006/04).

Das Parlament hat weiter beschlossen, dass Ansprüche verfallen dürfen, wenn Beschäftigte ein Unternehmen vor Ablauf von 5 Dienstjahren verlassen und jünger als 25 Jahre sind. Ältere Arbeitnehmer behalten ihre Ansprüche auch bei sehr kurzer Beschäftigungsdauer (der Vorschlag der EU-Kommission sah 2 Jahre vor). Weiterhin sollen ruhende Anwartschaften ehemaliger Arbeitnehmer an die Inflation oder die Entwicklung der Gehälter angepasst werden. Gegen diese Dynamisierung hatten sich insbesondere die Niederlande ausgesprochen.


Die Kommission hat nun angekündigt, den Entwurf für die Richtlinie wiederum zu überarbeiten und dabei die Position des Parlaments aufzunehmen. Es gibt aber auch Stimmen, die Richtlinien gänzlich zu verwerfen, nachdem sich ein „ausgewogener Vorschlag“ nicht habe durchsetzen können.

Beitragsbefreiung bei Entgeltumwandlung auch nach 2008?

Die betriebliche Altersversorgung erlebte in den letzten 5 Jahren eine Renaissance. Inzwischen haben fast zwei Drittel der Arbeitnehmer betriebliche Versorgungsansprüche. Dies ist auf die Attraktivität der Entgeltumwandlung auf Grund der Steuer- und Sozialabgabenbefreiung der Beiträge (bis 4% der Beitragsbemessungsgrenze in der Gesetzlichen Rentenversicherung) zurückzuführen.

Die Beitragsbefreiung in der Sozialversicherung gilt nach der aktuellen Gesetzeslage aber nur bis 31.12.2008. Dies ist in § 115 des SGB IV geregelt: „Die für eine Entgeltumwandlung verwendeten Entgeltbestandteile gelten nicht als Arbeitsentgelt im Sinne des § 14 Abs. 1 Satz 2, soweit der Anspruch auf die Entgeltbestandteile bis zum 31. Dezember 2008 entsteht und soweit die Entgeltbestandteile 4 vom Hundert der jährlichen Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung der Arbeiter und Angestellten nicht übersteigen.“

Nachdem das Bundesarbeitsministerium zunächst an dem Auslaufen der Förderung festgehalten hat, gab es erstmals im März positive Signale aus der Politik, die Förderung der betrieblichen Altersversorgung über 2008 hinaus fortzusetzen. Es blieb aber zunächst offen, ob die uneingeschränkte Fortsetzung der bisherigen Regelung oder eine gleichgewichtige mit anderer Methode kommen würde. Die Fortführung der Beitragsfreiheit bereitet insbesondere Probleme für den Bereich Kranken- und Pflegeversicherung.



Fortsetzung von Seite 3

Da aber gerade im Alter Kranken- und Pflegekassenbeiträge auf die Betriebsrente erhoben werden, käme es bei einem Auslaufen der Beitragsbefreiung auf die Finanzierungsbeiträge im Wege der Entgeltumwandlung ab 2009 zu einer doppelten Verbeitragung. Damit wäre die Entgeltumwandlung für viele Arbeitnehmer nicht mehr attraktiv, außerdem wäre dieser Tatbestand verfassungsrechtlich bedenklich.

Daher wurde vom Gesetzgeber auch über Modelle nachgedacht, die eine zusätzliche Steuerkomponente zur Entlastung der gesetzlichen Kranken- und Pflegekassen beinhalten sollten (z.B. Erhebung der vollen Kranken- und Pflegekassenbeiträge auf die Entgeltumwandlungsbeträge und anschließende Erstattung der Arbeitnehmer-Sozialabgaben über die Steuererklärung). Diese Ansätze wurden aber inzwischen als zu kompliziert und verwaltungsaufwändig verworfen. Das Arbeitsministerium hat nun Ende Juni angekündigt, die bisherige Förderung der betrieblichen Altersversorgung in „Höhe und Form“ zu verlängern.



Impressum:

Herausgeber:



Schloßstraße 76
51429 Bergisch Gladbach (Bensberg)

Tel.: +49-2204-2011-0
Fax: +49-2204-2011-20
E-Mail: info@dr-lutz-institut.de

Dr. Lutz Institut – das ist umfassende und kompetente Beratung und Betreuung in allen Fragen der betrieblichen Altersversorgung (BAV).

Wir entwickeln nicht nur individuelle Pensions- und Gesamtvergütungskonzepte für Führungskräfte und Ihre Mitarbeiter, sondern sorgen auch zuverlässig für deren effektive Umsetzung.

Unser Team berät und betreut Sie

- kompetent mit erfahrenen und hochmotivierten Mitarbeitern*
- individuell mit kundenorientierten und flexiblen Konzepten*
- zielgerichtet mit strategisch durchdachter und systematischer Umsetzung*
- progressiv mit Bezug auf aktuelle Entwicklungen*
- partnerschaftlich mit Fairness und Offenheit*

WWW.DR-LUTZ-INSTITUT.DE

Verantwortlich:

Dr. Joachim Lutz

