

Entgeltumwandlung und Zillmerung von Lebensversicherungsverträgen

Wir hatten zu den Urteilen des LAG München vom 15.03.2007 (Unwirksamkeit einer Entgeltumwandlungsvereinbarung mit gezillmerten Lebensversicherungsverträgen) und des Arbeitsgerichts Siegburg vom 27.02.2008 (Wertgleichheit einer Entgeltumwandlungs-Pensionszusage ist auch bei gezillmerten Lebensversicherungsverträgen gegeben) in unseren Informationen DLQ 2007/02 und 2008/03 schon berichtet.

Gegen das Urteil des LAG München hatte die beklagte Arbeitgeberin Revision zum BAG eingelegt. Die für den 14.01.2009 terminierte mündliche Verhandlung ist aber entfallen, da die Beklagte am 07.01.2009 die Revision zurückgenommen hat.

Ein weiteres aktuelles Urteil (LAG Köln vom 13.08.2008 – 7 Sa 454/08) erkennt die Entgeltumwandlung bei gezillmerten Tarifen an und sieht hierin keinen Verstoß gegen das Wertgleichheitsgebot.

Hiernach bestehen keine grundsätzlichen Bedenken, eine Entgeltumwandlungsvereinbarung mit dem Abschluss einer Altersrenten- oder Lebensversicherung zu kombinieren, für die sogenannte gezillmerte Tarife gelten (entgegen LAG München vom 15.03.2007).

Maßgeblicher Bezugszeitpunkt für die Bestimmung des Begriffs „wertgleich“ gem. § 1 Abs. 2 Nr. 3 BetrAVG in solchen Fällen ist nicht der vertragszweckwidrige Störfall des vorzeitigen Rückkaufs der Lebensversicherung, sondern die Leistung, die der Arbeitnehmer bei zweckentsprechender Durchführung des Vertrages auf Grund des vollständigen Einsatzes der von ihm finanzierten Versicherungsbeiträge im Versorgungsfall zu erwarten hat. Als „wertgleich“ sind daher Versorgungsanwartschaften zu bezeichnen, in die die vom Arbeitnehmer zur Verfügung gestellten Entgeltanteile im vollen Umfang einge-

flossen sind und die im bestimmungsgemäßen Versorgungsfall Leistungen bieten, die in einem marktüblichen und versicherungsmathematisch bedenkenfrei ermittelten Wertverhältnis zur Summe der eingesetzten Beiträge stehen.

Im zu beurteilenden Fall sah die Vereinbarung zwischen den Parteien eine Entgeltumwandlung ab 01.12.2004 in Höhe von 4% der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung vor. Die Einzahlung der Entgeltverzichtsbeiträge erfolgte in eine Pensionskasse mit gezillmerten Tarifen. Bis zum Ausscheiden des Klägers wurden Beiträge in Höhe von € 7.004,- geleistet. Das Deckungskapital der Pensionskasse betrug zum 01.10.2007 einschließlich aufgelaufener Überschussanteile € 4.712,47.

In dieser Ausgabe:

Entgeltumwandlung und Zillmerung von Lebensversicherungsverträgen

1

Wirksame Eingrenzung des begünstigten Personenkreises in der Hinterbliebenenversorgung

3

Die Pensionskasse wurde zum 01.10.2007 beitragsfrei gestellt. Nach Mitteilung der Pensionskasse erhält der Versicherte im Pensionsalter 65 eine lebenslange monatliche Altersrente von € 62,96 bzw. eine einmalige Kapitalleistung von € 12.505,96.

Das LAG Köln führt aus, dass die Engeltumwandlungsvereinbarung vom 03.11.2004 keineswegs rechtsunwirksam sei (der Kläger hatte mit der Begründung der Unwirksamkeit die Nachzahlung des Gehalts von monatlich € 206,- für die Monate November 2004 bis September 2007 verlangt). Daran ändert auch der Umstand nichts, dass die Altersrentenversicherung bei der Pensionskasse sogenannte „gezillmerte“ Tarife aufweist. Der gegenteiligen Auffassung der 4. Kammer des LAG München in ihrer Entscheidung vom 15.03.2007 sei nicht zu folgen. Diese Auffassung geht von einem falschen Begriff der Wertgleichheit i. S. von § 1 Abs. 2 Nr. 3 BetrAVG aus und verfehlt den wesentlichen Sinn der Entgeltumwandlung zum Zweck der betrieblichen Altersversorgung.

Es erscheint aus grundsätzlichen Erwägungen von vorneherein verfehlt, das Merkmal „wertgleich“ bei einem Entgeltumwandlungsvertrag mit Abschluss einer Lebensversicherung in erster Linie auf den Rückkaufswert dieser Lebensversicherung zu fokussieren. Im Rahmen des Betriebsrentengesetzes sind Entgeltumwandlung und versicherungsförmige Lösung der betrieblichen Altersversorgung (Direktversicherung, Pensionskasse, Pensionsfonds) ausschließlich unter dem Aspekt zu betrachten, dass sie dem Zweck des Aufbaus einer Altersversorgung dienen. Maßgeblicher Bezugszeitpunkt für eine „Wertgleichheit“ i.S. von § 1 Abs. 2 Nr. 3 BetrAVG können bei zweckentsprechender Begriffsbestimmung somit nur die Leistungen sein, die der Arbeitnehmer auf Grund des Einsatzes der von ihm finanzierten Versorgungsbeiträge im Versorgungsfall zu erwarten hat. Gezillmerte Tarife bieten hier regelmäßig ein besseres, mindestens aber ebenso gutes Preis-Leistungsverhältnis wie ungezillmerte Tarife (mit verteilten Abschlusskosten). Die höheren Rückkaufswerte zu Beginn bei den ungezillmerten Tarifen kosten letztendlich Rendite im planmäßigen Versicherungsendalter.

Unbestritten ergeben sich für gezillmerte Tarife im Fall einer vorzeitigen (frühen) Beendigung des Arbeitsverhältnisses (Beendigung der Entgeltumwandlungsvereinbarung zur „Unzeit“) wegen der niedrigen Rückkaufswerte Nachteile für den Arbeitnehmer. Für einen solchen Störfall hat der Gesetzgeber allerdings in § 1 b) Abs. 5 Satz 1 Nr. 2 BetrAVG eine Schutzvorkehrung getroffen. Soweit nämlich die betriebliche Altersversorgung durch Entgeltumwandlung in Form einer Direktversicherung, Pensionskasse oder eines Pensionsfonds erfolgt, muss dem ausgeschiedenen Arbeitnehmer das Recht zur Fortsetzung der Versicherung mit eigenen Beiträgen eingeräumt werden. Macht der Arbeitnehmer von dieser Möglichkeit Gebrauch, so kann er den Nachteil der für ihn vorübergehend ungünstigen Rückkaufswerte bei gezillmerten Tarifen vermeiden. Grundsätzlich kann sogar angenommen werden, dass der Kläger zu einer solchen Schadensminderung gem. § 254 Abs. 2 Satz 1 letzter Halbsatz BGB auch verpflichtet gewesen wäre.

Das LAG-Urteil ist nicht rechtskräftig, es wurde Revision beim BAG eingelegt (Az. beim BAG: 3 AZR 17/09).

Die Entscheidung des LAG Köln steht in einer Reihe mehrerer Urteile, die sich mit der Entscheidung des LAG München vom 15.03.2007 kritisch auseinander setzen, z.B. ArbG Siegburg vom 27.02.2008, aber auch LAG München vom 11.07.2007 (die 10. Kammer des LAG München hat hier der 4. „Schwester“-Kammer ausdrücklich widersprochen).

Das Urteil des LAG München vom 15.03.2007 steht – abgesehen vom Urteil des ArbG Stuttgart vom 17.01.2005 (hier standen aber die Aufklärungspflichten im Vordergrund) – allein. Andererseits ist dieses Urteil nach Rücknahme der Revision als obergerichtliche Entscheidung rechtskräftig geworden. Köln stellt zwar auch eine obergerichtliche Entscheidung dar, auf Grund der Rechtskraft der Münchener Entscheidung hat diese zurzeit aber ein noch stärkeres Gewicht.

Die Wirkung der Zillmerung hat für Neuverträge ab 01.01.2008 deutlich an Brisanz verloren, da mit der Reform des Versicherungsvertragsgesetzes die Abschlusskosten auf mindestens 5 Jahre (höchstens jedoch auf die Beitragszahlungsdauer) verteilt werden müssen.

Wirksame Eingrenzung des begünstigten Personenkreises in der Hinterbliebenenversorgung - BAG - Urteil vom 18.11.2008 - 3 AZR 277/07 –

Die Hinterbliebenenversorgung nach dem Betriebsrentengesetz knüpft an das typisierte Versorgungsinteresse des Arbeitnehmers an und nicht an erbrechtliche Grundsätze.

Gleichbehandlungsgrundsätze hindern den Arbeitgeber – auch bei Entgeltumwandlung – nicht, eine Hinterbliebenenversorgung so zu gestalten, dass nicht alle (im steuerrechtlichen Sinne zulässigen) Personengruppen erfasst werden. Es darf dabei an die Unterschiedlichkeit des Näheverhältnisses zwischen dem Arbeitnehmer und der begünstigten Person angeknüpft werden.


Zu den begünstigten Hinterbliebenen im steuerrechtlichen Sinne gehören Ehegatten, Kinder (solange sie Kindergeld berechtigt sind), frühere Ehegatten und Lebensgefährtin/Lebensgefährten (BMF-Schreiben vom 20.01.2009, Rd-Nr. 186).

Eine unerlaubte mittelbare Benachteiligung wegen eines in § 1 AGG genannten Merkmals liegt nicht vor, wenn Personen, auf die das Merkmal zutrifft, durch die Beschränkung des Kreises der Hinterbliebenen keine Hinterbliebenenversorgung zugute kommen kann. Voraussetzung ist, dass kein typisiertes Versorgungsinteresse dieses Arbeitnehmers besteht, das dem Versorgungsinteresse der Arbeitnehmer vergleichbar ist, deren Hinterbliebene versorgt werden.

Werden Entgeltansprüche in Versorgungsleistungen umgewandelt, die eine Hinterbliebenenversorgung einschließen, ist das Prinzip der Wertgleichheit nicht allein dadurch verletzt, dass versorgungsberechtigte Arbeitnehmer, die vor Eintritt des Versorgungsfalls ohne Hinterbliebene versterben, keine Leistungen der betrieblichen Altersversorgung erhalten.

Im vom BAG zu beurteilenden Fall hatte ein Arbeitnehmer von 1999 bis 2003 durch Gehaltsverzicht insgesamt € 44.456,61 in eine Pensionszusage eingebracht. Zuletzt waren dem Arbeitnehmer für den Versorgungsfall Alter ein Kapital von € 57.697,- und den Versorgungsfall Tod ein Betrag von € 44.537,- zugesagt.

Bei Eintritt des Todes existierte kein Begünstigter i.S. der Richtlinien des Unternehmens (Ehegatte, Kinder, Lebensgefährte, Partner einer eingetragenen Partnerschaft, ehemaliger Ehegatte). Die Schwester des Verstorbenen verlangte das Todesfallkapital von der Beklagten und berief sich dabei auf erbrechtliche Grundsätze bzw. eine unerlaubte Benachteiligung nach dem AGG.



Letzteres wurde damit begründet, dass der Versorgungsberechtigte aus religiösen oder weltanschaulichen Gründen eine Ehe oder eingetragene Lebensgemeinschaft abgelehnt habe und deshalb auch keine Nachkommen hätte und somit durch die Regelung der Beklagten unerlaubt benachteiligt würde (Benachteiligung wegen Religion oder Weltanschauung).

Das BAG weist in seinem Urteil auch diese Argumente zurück und erkennt unter Zugrundelegung des AGG keine unerlaubte Benachteiligung. Da die Rahmenregelung als betriebliche Altersversorgung ausgestaltet wurde, bestehen auch keine rechtlichen Bedenken im erbschaftrechtlichen Sinne gegen diese Regelung. Der Arbeitgeber ist im Rahmen einer betrieblichen Altersversorgung nicht verpflichtet, überhaupt eine Hinterbliebenenversorgung anzubieten.

Impressum:

Herausgeber:



Dr. Lutz
Beratungsinstitut für
Altersversorgung GmbH

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

26. März 2009