

Gezillmerte Entgeltumwandlung: Schaden erst im Versorgungsfall

★★★★ 5 Bewertungen

19.06.2009 | Altersvorsorge

Ein möglicher Nachteil gezillmerter Verträge zeigt sich erst im Versorgungsfall, urteilte das Landgericht Niedersachsen.



Neues Urteil zur Zillmerung bei Entgeltumwandlung

In dem vom Landesarbeitsgericht Niedersachsen zu beurteilenden Fall hatte ein Arbeitnehmer auf Entgelt zugunsten einer Unterstützungskassenversorgung verzichtet. Nachdem die Entgeltumwandlung etwas weniger als 3 Jahre bestanden hatte, war der Arbeitnehmer ausgeschieden. Die Rückdeckungsversicherung war voll gezillmert, d.h. die Abschlusskosten waren sofort verrechnet und nicht verteilt worden.

Frühzeitiges Ausscheiden des

Mitarbeiters

Das LAG Niedersachsen ließ unentschieden, ob die Verwendung „gezillmerter“ Lebensversicherungsverträge, bei denen die Vertragskosten in den ersten Versicherungsjahren in voller Höhe zum Abzug kommen, bei der Altersversorgung im Wege der Entgeltumwandlung unzulässig ist.

Selbst wenn man eine Unwirksamkeit dieses Versorgungsweges annehmen sollte, folge daraus allerdings nach Ansicht des LAG Niedersachsens kein Anspruch auf – vollständige oder teilweise – Nachzahlung der umgewandelten Entgeltanteile (entgegen LAG München vom 15.3.2006 – 4 Sa 1152/06). Bei einem Verstoß gegen § 1 Abs. 2 Nr. 3, § 17 Abs. 3 BetrAVG komme vorrangig eine Anpassung der Versorgungsleistungen in Betracht.

Aufklärungspflicht nicht verletzt

Das LAG Niedersachsen hob hervor, dass es sich um einen Vertrag der betrieblichen Altersversorgung handele, bei dem vorrangig auf Versorgungsleistungen abgezielt wird, d.h. erst im Versorgungsfall selbst kann sich ein Schaden realisieren und dann konkret beziffert werden.

Da im zu entscheidenden Fall der Versorgungsfall erst 2013 eintritt und bis dahin auch noch Gutschriften aus der Überschussbeteiligung der Rückdeckungsversicherung erfolgen, kann erst dann ein eventueller Minderbetrag zur versprochenen Leistung festgestellt werden, wobei allerdings auch das sehr frühzeitige Ausscheiden des Arbeitnehmers bei der Kürzung zu berücksichtigen sei.

Das LAG Niedersachsen sah auch keine Verletzung von Aufklärungspflichten durch den Arbeitgeber. Zum einen war im konkreten Fall der Arbeitnehmer weitgehend frei in der Wahl der betrieblichen Altersversorgung und hätte sich auch für eine andere Möglichkeit entscheiden können.

Zum anderen sei der Effekt der „Zillmerung“ von Lebensversicherungsverträgen in der Bevölkerung auch bezüglich privater Lebensversicherung weitestgehend geläufig und aus dem Versicherungsantrag, so wie ihn der Arbeitgeber vorgelegt hat, als Rückkaufswert selbst ersichtlich. Im Grundsatz müsse auch jedem Arbeitnehmer bekannt sein, das eine vorzeitige Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu Nachteilen bei der Altersversorgung führen kann.

Auch Arbeitnehmer trägt Risiken

Das Gericht ließ auch Anklingen, dass der Arbeitnehmer u.U. selbst ein gewisses Risiko zu tragen haben, da der Jahresbetrag der Entgeltumwandlung das gesetzlich vom Arbeitgeber verlangte Höchstmaß auf Wunsch des Arbeitnehmers um ein Mehrfaches überstieg und andererseits der Arbeitnehmer selbst das Arbeitsverhältnis nach nur kurzer Zeit vorzeitig wieder gelöst hat (LAG Niedersachsen, Urteil vom 5.5.2009, 11 Sa 107/08).

Eine Revision ist zugelassen worden. Es wird erwartet, dass das BAG am 15.9.2009 (3 AZR 17/09) einige Grundsätze zur Zulässigkeit von Zillmerung bei Entgeltumwandlung aufstellen wird.

Siehe auch

[Entgeltumwandlung: Zweiter Zillmerungsfall vor Bundesarbeitsgericht](#)

[Betriebliche Altersvorsorge: Gericht billigt Zillmerung bei Entgeltumwandlung](#)



Haufe Online-Redaktion

MEDIENGRUPPE 2009