

0795/2007

## **Gezillmerte Tarife bei Entgeltumwandlung**

**hier: Urteil des Landesarbeitsgerichts München vom 15. März 2007**

26.04.2007

Sehr geehrte Damen und Herren,

das Landesarbeitsgericht München hat mit dem in der Anlage beigefügten Urteil vom 15. März 2007 (Az.: 4 Sa 1152/06) einen Arbeitgeber zur Rückzahlung der aufgrund einer Entgeltumwandlungsvereinbarung an eine Unterstützungskasse bzw. deren Rückdeckungsversicherung abgeführten Entgeltbestandteile an den Arbeitnehmer verpflichtet. Die von der Unterstützungskasse abgeschlossene Rückdeckungsversicherung hatte einen gezillmerten Tarif zum Inhalt mit der Folge, dass den von der Arbeitnehmerin, der Klägerin, im Wege der Entgeltumwandlung aufgewendeten 35 monatlichen Beträgen i. H. v. insgesamt 6.230,-- Euro zum Zeitpunkt des Ausscheidens aus dem Arbeitsverhältnis ein Rückkaufswert der Versicherung i. H. v. 639,-- Euro gegenüber stand.

Nach Auffassung des LAG München ist die Entgeltumwandlungsvereinbarung der Arbeitsvertragsparteien wegen der erfolgten Zillmerung des (Rückdeckungs)Lebensversicherungsvertrages rechtsunwirksam, weshalb der ursprüngliche Vergütungsanspruch der Klägerin aus ihrem Arbeitsvertrag mit dem beklagten Arbeitgeber wieder „auflebe“, dieser ihr somit zustehe, der Höhe nach begrenzt durch den Abzug des Rückkaufswertes der Rückdeckungsversicherung.

- Die Unwirksamkeit der Entgeltumwandlungsvereinbarung ergebe sich primär aus einem Verstoß gegen das zwingende gesetzliche Gebot der Umwandlung in eine den umgewandelten Entgeltansprüchen „wertgleiche Anwartschaft“ auf Versorgungsleistungen (§ 1 Abs. 2 Ziff. 3 BetrAVG). Gezillmerte Versicherungsverträge genügten dem Gebot der Gleichwertigkeit zwischen dem Wert der Versorgungszusage und dem eingesetzten Arbeitsentgelt grundsätzlich – jedenfalls bei Verteilung der Abschlusskosten auf einen kürzeren, etwa 10 Jahre unterschreitenden Zeitraum – nicht.
- Ferner verstoße die Durchführung einer Entgeltumwandlungsvereinbarung mit einem gezillmerten (Rückdeckungs)Lebensversicherungs-vertrag gegen § 307 Abs. 1 S. 1, Abs. 2 Ziff. 1 BGB, weil diese den Arbeitnehmer, die Klägerin, unangemessen benachteilige und mit wesentlichen Grundgedanken der gesetzlichen Regelung nicht zu vereinbaren sei.
- Des Weiteren verstoße die Zillmerung einer (Rückdeckungs)Lebensversicherung gegen die Grundgedanken der Portabilität der Betriebsrentenansprüche gem. § 4 BetrAVG und sei auch deshalb rechtsunwirksam.
- Schließlich verstoße die Zillmerung der (Rückdeckungs)Lebensversicherung gegen die Grundsätze der neueren Rechtsprechung des BGH und des Bundesverfassungsgerichts.

Das Urteil des LAG München ist keinerlei Hinsicht überzeugend. So ist das Wertgleichheitsgebot auch bei einem gezillmerten Tarif erfüllt. Insbesondere ist in diesem Zusammenhang zu berücksichtigen, dass der Arbeitnehmer durch einen gezillmerten Tarif nicht per se benachteiligt wird; insbesondere in den Fällen, in denen der Versicherungsvertrag bis zum Ende durchgeführt wird, erhält der Arbeitnehmer regelmäßig eine höhere Ablaufleistung als bei einem ungezillmerten Tarif. Sofern der

Arbeitnehmer über die mit der Zillmerung verbundenen Folgen hinreichend aufgeklärt worden ist, ergibt sich die Wertgleichheit vor dem Hintergrund, dass es sich bei der Entgeltumwandlungsvereinbarung um eine privatautonome, freiwillige Abrede handelt, implizit. Daraus folgend liegt auch keine unangemessene Benachteiligung des Arbeitnehmers vor, so dass § 307 BGB nicht greift. Vor diesem Hintergrund ist erst recht nicht nachvollziehbar, warum die Verwendung eines gezillmernten Tarifes zu einer Unwirksamkeit der auf die Zusage von Altersversorgungsleistungen des Arbeitgebers gerichteten Entgeltumwandlungsvereinbarung mit der Folge eines Rückzahlungsanspruches des Arbeitnehmers bezüglich der geleisteten Beiträge führen sollte.

Auch die vom LAG München herangezogenen höchstrichterlichen Entscheidungen sind u. E. gerade nicht zur Begründung des Urteils geeignet. So wird im Gegenteil in dem Urteil des Bundesverfassungsgerichtes vom 26.07.2005 sowie in dem Urteil des Bundesgerichtshofes vom 12.10.2005 gerade die grundsätzliche Zulässigkeit der Zillmerung bejaht. Insbesondere hat der BGH festgestellt, dass das Zillmerverfahren nicht im Sinne des § 307 BGB als materiell unangemessene Benachteiligung anzusehen ist.

Ferner ist zu berücksichtigen, dass der Gesetzgeber im Rahmen der anstehenden Novellierung des VVG selbst von der Zulässigkeit einer Verrechnung von Abschlusskosten ausgeht. Bekanntlich ist lediglich eine Modifizierung des Zillmerverfahrens geplant, nach der die Abschlusskosten auf die ersten 5 Jahre der Vertragslaufzeit zu verteilen sind. Insofern widerspricht das Urteil des LAG München der Wertung des Gesetzgebers, die auch im Entwurf der VVG-Reform ihren Ausdruck findet.

Das Urteil des LAG München ist noch nicht rechtskräftig. Gegen das Urteil kann der beklagte Arbeitgeber Revision einlegen. Der GDV wird das weitere Vorgehen in dieser Angelegenheit in seinen zuständigen Gremien beraten. So könnte der GDV ggf. noch im laufenden Verfahren zur VVG-Reform an den Gesetzgeber herantreten mit der Forderung nach einer gesetzlichen Klarstellung der Zulässigkeit von Versicherungstarifen, die den Vorgaben des VVG-E entsprechen, auch im Rahmen von Entgeltumwandlungsvereinbarungen in der betrieblichen Altersversorgung.

Für Rückfragen steht Ihnen Herr Dr. Raulf jederzeit gern unter der o. a. Rufnummer zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen

Prof. Dr. Wolf-Rüdiger Heilmann

Gabriele Hoffmann

## **Anlage**

**Autor/en:** Raulf, Dr. Markus  
Telefon: +49 (30) 20 20 - 5228  
E-Mail: m.raulf@gdv.org

**Verteiler:** LMPF - Rundschreiben Vorstände Pensionsfonds  
LMPK - Rundschreiben Vorstände Pensionskassen  
LMVOR - Rundschreiben L-Vorstände

**Anlagen:** R\_0795\_2007\_Anlage\_1-Urteil-LAG\_Muenchen [PDF, 79 KB]  
R\_0795\_2007\_Originaldokument [PDF, 71 KB]

**Aktenzeichen:** 3.2.4.14

© 2007 Gesamtverband der Deutschen Versicherung e. V.