



BETRIEBLICHE ALTERSVERSORGUNG

# Gezillmerte Tarife in der Schusslinie

Dr. Gerhard Reinecke, Vorsitzender Richter des 3. Senats des Bundesarbeitsgerichts, hat in einem von ihm verfassten Artikel die Auffassung vertreten, dass Entgeltumwandlungsvereinbarungen unwirksam sind, wenn sie gezillmerte Tarife zum Gegenstand haben. Unter den Vermittlern sorgt die Stellungnahme für Unruhe.

**D**ie Vermittler haben das Urteil zur Aufklärungspflicht des Arbeitgebers bei gezillmerten Tarifen in der betrieblichen Altersversorgung nicht einmal verarbeiten können, da erschwert bereits eine neue Hiobsbotschaft die Suche nach haftungssicheren Beratungskonzepten: Der Vorsitzende Richter des 3. Senats des Bundesarbeitsgerichts hält Entgeltumwandlungsvereinbarungen für unwirksam, wenn sie gezillmerte Tarife zum Gegenstand haben.

Wäre der unlängst in dem Fachblatt „Der Betrieb“ erschienene Artikel von einem anderen Autor verfasst, wäre er sicherlich bei

weitem nicht so brisant. Aus der Feder des für Rechtsangelegenheiten der betrieblichen Altersversorgung zuständigen Herrn Dr. Gerhard Reinecke sorgen die drei von ihm aufgestellten Kernthesen indes nachhaltig für Unruhe:

■ Entgeltumwandlungsvereinbarungen, die gezillmerte Tarife zum Gegenstand haben, bei denen die Abschlusskosten vollständig getilgt werden, bevor Beiträge zum Aufbau eines Deckungskapitals für die betriebliche Altersversorgung führen, verletzen den betriebsrentenrechtlichen Grundsatz der Wertgleichheit und sind daher unwirksam.

■ Arbeitnehmer können von ihrem Arbeitgeber verlangen, so gestellt zu werden, als läge der Entgeltumwandlungsvereinbarung ein Tarif ohne Zillmerung zugrunde.

■ Versicherungsunternehmen sind unter Umständen verpflichtet, den Arbeitgebern, denen sie gezillmerte Tarife für betriebliche Versorgungslösungen vermittelt haben (oder haben lassen), eine Vertragsumstellung auf einen ungezillmerten Tarif anzubieten.

Zur Begründung für seine Auffassung verweist der Vorsitzende Richter auf zwei aus seiner Sicht entscheidende Punkte: Erstens soll der gezillmerte Tarif als Basis der Versorgungszusage gegen den Grundsatz der Wertgleichheit im Sinne des Paragraphen 1 Abs. 2 Nr. 3 BetrAVG verstoßen. Zweitens benachteilige die Zillmerung den Arbeitnehmer unangemessen, da sie im Sinne des Paragraphen 307 BGB mit wesentlichen Grundgedanken des BetrAVG (eben des Paragraphen 1 Abs. 2 S. 3) nicht vereinbar sei.

Dass sich dieser Rechtsstandpunkt mit der Wertvorstellung des Gesetzgebers deckt, die der Vorschrift des Paragraphen 1 Abs. 2 Nr. 3 BetrAVG zugrunde liegt, erscheint zweifelhaft. Denn nach dem Willen des Gesetzgebers sollten die anerkannten versicherungsmathematischen Verfahren dem betriebsrentenrechtlichen Grundsatz der Wertgleichheit genügen. Zu diesen Verfahren zählt die Zillmerung. Sie verteilt die Abschlusskosten auf die Laufzeit des Versicherungsvertrages. Hierdurch wird das

Deckungskapital um den Barwert der noch ausstehenden Abschlusskosten gemindert. Folglich entsteht in der Anfangslaufzeit eines Vertrages ein negatives Deckungskapital. Der betriebsrentenrechtliche Grundsatz der Wertgleichheit zielt nur darauf ab, den Arbeitgeber zu verpflichten, das umgewandelte Entgelt in voller Höhe an den Versorgungsträger abzuführen.

Der Gesetzgeber wollte dem Arbeitgeber im Zusammenhang mit der Entgeltumwandlungsfinanzierten betrieblichen Altersversorgung offensichtlich nicht die Verantwortung für versicherungstarifliche Gestaltungen aufbürden. Überdies lag es dem Gesetzgeber, wie sich aus der Begriffsentwicklung der Wertgleichheit im Sinne des BetrAVG ergibt, fern, Verantwortlichkeit und Haftung des Arbeitgebers für die tarifliche Ausgestaltung der Versorgungszusage bei Einbindung eines externen Versorgungsträgers über diejenige des Versorgungsträgers selbst hinaus auszudehnen.

## Dem Arbeitgeber das Marktrisiko auferlegt

Es wäre verfehlt, dem Arbeitgeber einen Verantwortungsbereich zuzuweisen, der seiner Einflussnahme entzogen ist. Das Angebot externer Versorgungsträger ist nicht vom Arbeitgeber abhängig. Vielmehr obliegt die Angebotsbildung dem Markt. Indem dem Arbeitgeber das durchschnittliche und übliche Produktangebot (basierend auf gezillmerten Tarifen) als mögliche Versorgungsgrundlage entzogen wird, wird ihm das Marktrisiko auferlegt. Dies bedeutet, ihn erstens zu verpflichten, dem Arbeitnehmer eine bessere Altersversorgung zu verschaffen, als sie sich dieser selbst am Markt durchschnittlich verschaffen könnte, und sich zweitens die Marktkennntnisse eines umfassend informierten Versicherungsfachmanns (einschließlich versicherungsmathematischer Berechnungsgrundlagen) anzueignen. Beides übersteigt die Möglichkeiten eines durchschnittlichen Arbeitgebers.

Auch spricht gegen eine Verletzung des Grundsatzes der Wertgleichheit, dass die Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin) die Zillmerung für zulässig

hält, wenn sie mit dem Versicherungsnehmer in den Allgemeinen Versicherungsbedingungen vereinbart ist. Wie soll aber für den Arbeitgeber ersichtlich sein, dass ihm verboten ist, was Gesetzgeber und Aufsichtsbehörde für unbedenklich halten? Gesetzesauslegung und -anwendung müssen sich an der Grenze der zumutbaren Vorsehbarkeit und Erkennbarkeit orientieren. Diese Grenze würde zu Lasten der Arbeitgeber überschritten, wenn man der Auffassung folgen wollte, Entgeltumwundlungsvereinbarungen seien wegen Verstoßes gegen den Grundsatz der Wertgleichheit die Wirksamkeit zu versagen, sofern sie gezillmerte Tarife zum Gegenstand haben.

## Gezillmerte Tarife verbessern die Akzeptanzquoten

Der Gesetzgeber hat die Pflichten des Arbeitgebers darauf beschränkt, umgewandeltes Entgelt ungeschmälert an den jeweiligen externen Versorgungsträger abzuführen. Darüber hinaus unterliegen die Auswahl des Versorgungsträgers und des Tarifs den Grundsätzen pflichtgemäßen Ermessens im Sinne von Paragraph 315 BGB. Wenn die Zillmerung betrieblicher Versorgungstarife aufsichtsrechtlich unbedenklich ist, kann die Wahl eines gezillmerten Tarifs durch den Arbeitgeber nicht per se ermessensfehlerhaft sein. Dies wäre nur der Fall, wenn der Arbeitgeber entweder überhaupt kein Ermessen bei der Produkt- oder Versorgungsträgerauswahl ausübt oder aber gänzlich ermessensfehlerhaft gehandelt hätte. Diese Frage wiederum ist selbstverständlich der richterlichen Einzelfallprüfung unterworfen.

Unabhängig von den rechtlichen Bedenken birgt der Ausschluss gezillmelter Tarife auch das Risiko, dass die mit dem



Jürgen Evers ist als Rechtsanwalt in der Kanzlei Blanke Meier Evers in Bremen spezialisiert auf Vertriebsrecht, insbesondere Handels- und Versicherungsvertreterrecht.

## MEHR INFOS

Tipps zum Handels- und Versicherungsvertreterrecht finden Sie auf der Homepage von Blanke Meier Evers, Bremen, unter [www.bme-law.de](http://www.bme-law.de) oder bei Rechtsanwalt Jürgen Evers, Telefon: 04 21/94 94 60.

BetrAVG verbundenen Zielvorstellungen verfehlt werden. Zum einen könnten Arbeitgeber, die die Erhöhung der Haftung scheuen, von der Einführung einer betrieblichen Altersversorgung Abstand nehmen. Zum anderen zeigen gerade die geringen Akzeptanzquoten vorhandener betrieblicher Versorgungswerke, dass die Bereitschaft der Arbeitnehmer zum Eintritt in das Versorgungswerk steigt, wenn die Vermittler Arbeitnehmer individuell beraten. Den größten Ansporn, die Akzeptanzquoten zu verbessern, bieten aber nun einmal gerade gezillmerte Tarife. Dies zeigen nicht nur die unlängst einsetzenden Erfolge der Riester-Tarife, sondern auch die Umsetzungsquoten der Vermittler, die gezillmerte Tarife empfehlen.

Es kommt hinzu, dass gezillmerte Tarife nicht schlechter sind als ungezillmerte, wenn der Versorgungsvertrag vollständig durchgeführt wird, statt ihn nach kurzer Laufzeit zu beenden oder prämienvfrei zu stellen. Auch der Arbeitgeberwechsel führt nicht notwendig zu Nachteilen des Arbeitnehmers. Denn tauscht dieser den bisherigen Tarif eines Versicherers infolge eines Wechsels des Arbeitsplatzes in denjenigen eines anderen Versicherers ein, so wird er nicht erneut mit Abschlusskosten belastet. Zwar bestehen über die Portabilität von Versorgungsverträgen bei einem Arbeitgeberwechsel bisher kaum Erfahrungswerte. Der gesetzgeberische Auftrag ist jedoch klar. Wird er von den Versicherern nur unzureichend umgesetzt, so wären diese zur Verantwortung zu ziehen, weil sie die Portabilität gewährleisten müssen. Zur Stärkung der Rechte der Versorgungsberechtigten ist es daher gerade nicht erforderlich, Entgeltumwundlungsvereinbarungen bei gezillmerten Tarifen für unwirksam zu erklären. ■