

bAV-Beraterhaftung

Existenzfrage für Vermittler



Bisher konnte der Arbeitgeber sich wegen der Verwendung gezillmerter Tarife nur schadensersatzpflichtig machen, wenn er den Arbeitnehmer bei Abschluss der Entgeltumwandlungsvereinbarung nicht darüber aufgeklärt hat, wie sich die Zillmerung der Abschlusskosten auf die Wertentwicklung der betrieblichen Altersversorgung auswirkt. Das hat sich mit dem aktuellen Urteil des Landesarbeitsgerichts München geändert.

Mit dem Urteil vom 15. März 2007 hat das Landesarbeitsgericht (LAG) München einen Arbeitgeber zur Rückzahlung des aufgrund einer Entgeltumwandlungsvereinbarung abgeführten Arbeitsentgelts in Höhe von 5.591 Euro verurteilt (siehe Beitrag auf Seite 46). Der gezillmerte Tarif hatte zur Folge, dass den aufgewendeten 6.230 Euro lediglich ein Rückkaufswert von 639 Euro gegenüberstand. Das Arbeitsgericht Rosenheim hatte die Klage einer Arbeitnehmerin mit der Begründung abgewiesen, dass die Entgeltumwandlungsvereinbarung in Kenntnis der Zillmerungsfolgen geschlossen worden sei.

Das LAG stellte hingegen fest, dass der gezillmerte Tarif mit dem Wertgleichheitsprinzip des Paragraphen 1 Abs. 2 Nr. 3 des Betriebsrentengesetzes unvereinbar sei. Dieses gebiete die Umwandlung des Gehalts in eine wertgleiche Anwartschaft auf Versorgungsleistungen. Selbst wenn der kalkulatorische Todesfall-Risikoanteil der Versicherung herausgerechnet würde, liege der Rückkaufswert über einen Zeitraum von über zehn Jahren deutlich unter dem der jeweiligen Summe der eingezahlten Beiträge. Eine solche essenzielle Minderung des angesparten Deckungskapitals infolge der Zillmerung benachteilige die Arbeitnehmerin unangemessen, weshalb die Entgeltumwandlungsvereinbarung keinen Bestand haben könne. Schließlich konterkariere die Zillmerung den Grund-

gedanken der Portabilität der Betriebsrentenansprüche. Der Arbeitnehmer liefe Gefahr, bei jedem Arbeitsplatzwechsel und neuem Entgeltumwandlungsvertrag praktisch bei Null anfangen zu müssen.

Bei einer vorzeitigen Beendigung von Lebensversicherungen mit gezillmerten Tarifen muss laut LAG-Begründung sichergestellt sein, dass die Abschlusskosten im Verhältnis zu den vom Versicherer erbrachten Leistungen mit Blick auf die Verkürzung der Laufzeit angemessen seien. Die mit dem Vertragsabschluss erfolgte Zielsetzung der Vermögensbildung dürfe nicht vereitelt werden. Dies schließe es erst recht für die entgeltumwandlungsfinanzierte bAV aus, Abschlusskosten in den ersten Jahren mit den Beiträgen so zu verrechnen, dass der Rückkaufswert bei vorzeitiger Auflösung in dieser Zeit unverhältnismäßig gering sei oder gar gegen Null tendiere.

Die Entscheidung hat fatale Folgen für Versicherungsvermittler. Haben diese gezillmerte Tarife in der entgeltumwandlungsfinanzierten bAV empfohlen, laufen sie Gefahr, vom Arbeitgeber wegen fehler-



VM-Autor: Jürgen Evers ist als Rechtsanwalt in der Kanzlei Blanke Meier Evers, Bremen, spezialisiert auf Vertriebsrecht, vor allem Handels-, Versicherungsvertreter- und Versicherungsmaklerrecht.

hafter Beratung in Regress genommen zu werden. Das Haftungspotenzial ist nicht zu unterschätzen. In der Branche werden die möglichen Nachzahlungsbelastungen der Arbeitgeber auf heute schon rund 65 Milliarden Euro geschätzt.

Wertgleichheitsprinzip wird durch Zillmerung nicht verletzt

Das Landesarbeitsgericht kann sich mit seiner Entscheidung zwar auf in der Literatur vertretene Auffassungen berufen. Gleichwohl wird das Prinzip der Wertgleichheit durch gezillmerte Tarife nicht verletzt, denn es bezieht sich lediglich auf die Pflicht des Arbeitgebers, das Bruttoentgelt zur Finanzierung der Versorgung einzusetzen. Das Prinzip rechtfertigt es nicht, die Kalkulation der von einem externen Versorgungsträger angebotenen Versorgungslösung, auf die der Arbeitgeber keinen Einfluss hat, gerichtlich zu prüfen.

Wollte man dies anders sehen, gäbe das Wertgleichheitsprinzip jedenfalls nichts dafür her, ob und in welcher Weise Abschlusskosten bei der Prüfung der Wertgleichheit in Ansatz zu bringen sind. Um die Wertgleichheit zu ermitteln, müssten dem zugeführten Bruttoentgelt des Arbeitnehmers nicht nur das gebildete Deckungskapital und die Risikokosten gegenübergestellt werden, sondern auch die Verwaltungskosten und die (bereits getilgten) Abschlusskosten. Erst wenn die Summe dieser Positionen den Betrag des zugeführten Entgelts unterschreitet, wären Bruttoentgelt und Versorgungsleistung nicht mehr wertgleich.

Wird die gesamte Kalkulation einer Wertgleichheitsprüfung unterzogen, dürften auch keine ungezillmerten Abschlusskosten berücksichtigt werden, denn diese mindern das für die Versorgungsleistung zur Verfügung stehende Bruttoentgelt des Arbeitnehmers ebenfalls. Der Unterschied besteht lediglich darin, dass die Abschlusskosten über die gesamte Laufzeit des Vertrages verteilt und nicht in den ersten Jahren vollständig getilgt werden. Ebenso wenig dürften

aber auch laufende Verwaltungskosten des Risikoträgers im Rahmen der Wertgleichheitsprüfung berücksichtigt werden. Auch der Beitragsanteil, der auf die Todesfallrisikoleistung kalkuliert ist, dürfte nicht in die Betrachtung einbezogen werden, denn auch das auf den Todesfallrisikoanteil entfallende Entgelt steht nicht für die Versorgungsleistung zur Verfügung. In der Folge verstieße jede versicherungsförmige Versorgungslösung in der entgeltumwandlungsfinanzierten betrieblichen Altersversorgung gegen das Wertgleichheitsprinzip und wäre unwirksam.

Entscheidung widerspricht den neuen VVG-Vorschriften

Mit der Entscheidung überschreitet die Kammer aber nicht nur die ihr gesetzlich eingeräumten Prüfungskompetenzen. Auch die genannte Zillmerungsgrenze von zehn Jahren lässt sich den Entscheidungen des Bundesverfassungsgerichts und des Bundesgerichtshofs nicht entnehmen. Zugleich wird den Grundsätzen des Bundesgerichtshofs in den Atlanticlux-Fällen widersprochen: Danach ist eine Belastung mit Abschlusskosten aus der Vermittlung eines Versicherungsvertrages im Falle einer Honorarvereinbarung bei abschlusskostenfrei kalkulierten Tarifen selbst über den Zeitpunkt der Beendigung des Lebensversicherungsvertrages hinaus rechtlich nicht zu beanstanden.

Kann einem Verbraucher aber die Vermittlungsprovision für eine Lebensversicherung unabhängig von der Laufzeit der Versicherung in Rechnung gestellt werden, ist nicht nachvollziehbar, warum der Wert der erbrachten Vermittlungsleistung bei der Wertgleichheitsprüfung eines in der entgeltumwandlungsfinanzierten betrieblichen Altersversorgung eingesetzten gezillmerten Tarifs nicht berücksichtigt werden darf.

Darüber hinaus geht die Entscheidung der Kammer auch nicht mit den künftig geltenden Vorschriften des novellierten Versicherungsvertragsgesetzes

(VVG) konform. Diese ziehen die Zulässigkeit des Zillmerverfahrens nicht in Zweifel, sondern modifizieren es lediglich dahingehend, dass die Abschlusskosten auf die ersten fünf Jahre der Laufzeit des Versicherungsvertrages zu verteilen sind.

Die Aussichten der Revision gegen das Urteil sind gleichwohl skeptisch zu beurteilen. Der Vorsitzende des zuständigen Senats des Bundesarbeitsgerichts sieht gezillmerte Tarife bisher ebenfalls mit dem Wertgleichheitsprinzip für unvereinbar an. Es bleibt zu hoffen, dass der Senat der Interpretation des Wertgleichheitsprinzips nicht folgt oder zumindest den Wert der Vermittlungsleistung in die Wertermittlung einbezieht. Wird dieser berücksichtigt, wird der Arbeitnehmer durch die Zillmerung auch nicht unangemessen benachteiligt, weil die Abschlusskosten in erheblich größerem Umfang getilgt sind als bei einem ungezillmerten Tarif. Wegen der nicht erneut anfallenden Abschlusskosten wäre die Minderung des Deckungskapitals zu Beginn der Versicherung auch kein Argument gegen deren Portabilität. Ein Haftungs-GAU für die Versicherungsvermittlung würde abgewendet.

Fazit: Zur Vermeidung von Haftungsrisiken werden Versicherungsvermittler bis zur Klärung der Rechtslage zwangsläufig von der Empfehlung gezillmelter Tarife in der entgeltumwandlungsfinanzierten betrieblichen Altersversorgung Abstand nehmen müssen. Da dies für viele Vermittler zur Existenzfrage werden kann, täte die Rechtsprechung gut daran, die Frage bald zu entscheiden. ■

Bitte beachten Sie dazu auch den Standpunkt von Dr. Johannes Fiala und Peter Schramm auf Seite 46 in diesem Heft..

MEHR INFOS

Tipps und Informationen rund ums Thema Vertriebsrecht finden Sie auf der Homepage von Blanke Meier Evers, Bremen, unter www.bmelaw.de oder bei Rechtsanwalt Jürgen Evers, Telefon: 04 21/94 94 60.