

http://www.focus.de/finanzen/altersvorsorge/tid-5637/betriebliche-altersvorsorge_aid_55082.html

03.05.07

Betriebliche Altersvorsorge **Unternehmen drohen Milliardenklagen**

Millionen Mitarbeiter können von ihren Arbeitgebern Schadenersatz für Verluste bei der Betriebsrente fordern. Wie Arbeitnehmer an ihr Geld kommen.

Von FOCUS-Online-Autorin Catrin Gesellensetter

Sie wollte alles richtig machen. Da die Renten nicht mehr sicher sind, entschloss sich eine Autoverkäuferin aus Rosenheim, selbst etwas für ihre Altersvorsorge zu tun. Sie verzichtete monatlich auf 178 Euro ihres Gehalts und vereinbarte mit ihrem Chef, dass dieser das Geld – per Entgeltumwandlung – in eine betriebliche Altersvorsorge investiert.

Knapp drei Jahre später verließ die Verkäuferin das Unternehmen. Im Glauben, bereits eine stattliche Summe fürs Alter zurückgelegt zu haben, erkundigte sie sich, wie sie die Police nach dem Jobwechsel weiterführen kann. **Umso erstaunter war sie, zu erfahren, dass von ihren bereits eingezahlten 6230 Euro nur noch 639 Euro übrig waren.** Die Assekuranz hatte gut 90 Prozent der Beiträge dafür verwendet, ihre Abschluss- und Verwaltungskosten (insbesondere Provisionen für Versicherungsvertreter) zu begleichen.

Die Arbeitnehmerin wollte sich mit diesem Verlust nicht abfinden. Sie verklagte ihren Chef – und gewann. Die Richter des Münchener Landesarbeitsgerichts befanden: **Der Arbeitgeber habe seine Pflicht verletzt, das Geld gewinnbringend für eine Altersvorsorge anzulegen und müsse den Schaden von 5591 Euro ersetzen (Az. 4 Sa 1152/06).** „Damit hat das Gericht **allen Arbeitgebern die rote Karte gezeigt**, die die Altersvorsorge ihrer Mitarbeiter einer Gesellschaft übertragen, die mit unlauteren Methoden Geschäfte macht“, freut sich der Münchener Rechtsanwalt Johannes Fiala, dessen Kanzlei das Urteil erstritten hat. Von dem Richterspruch könnten mehr als 90 Prozent aller Arbeitnehmer profitieren, die die Entgeltumwandlung nutzen, um für ihren Ruhestand vorzusorgen.

Wie Provisionen und Verwaltungskosten die Rendite mindern

Die betriebliche Altersvorsorge ist im Grunde nichts anderes, als eine Lebensversicherung, die der Arbeitgeber für seine Mitarbeiter abschließt. Je nachdem, für welchen Anbieter der Chef sich entscheidet, können die Konditionen allerdings höchst unterschiedlich sein. „In den meisten Fällen ist es leider noch immer so, dass die Kosten, die für die Vermittlung der Policen anfallen, nicht der Versicherer, sondern der Kunde bezahlt“, sagt Anwalt Fiala. Dieses – im Fachjargon „Zillmerung“ genannte – Verfahren bewirkt, dass ein Kunde, obwohl er mit seiner Lebensversicherung eigentlich Kapital aufbauen möchte, erst einmal einen stolzen Schuldenberg erwirbt.

„Arbeitnehmer, die einen Teil ihres Gehaltes in eine betriebliche Altersvorsorge stecken, mussten bislang bis zu **12,6 Prozent** der Versicherungssumme für Vermittlerprovisionen und Verwaltungsgebühren aufwenden“, erklärt Fiala. Bei einer Versicherungssumme von 100 000

Euro gingen also erst einmal 12 600 Euro für Maklerprovisionen und Verwaltungskosten drauf, bevor der erste Beitrags-Cent zugunsten des Versicherten angelegt wurde. Fiala: „Die Lebensversicherung ist damit das einzige Sparbuch, das mit einem dicken Minus beginnt. Mehr noch: Dadurch, dass trotz der regelmäßigen Beitragszahlungen in den ersten Jahren keinerlei Kapital gespart wird, schmälert sich langfristig auch der Zins- und Zinseszins-Effekt.“

Diesen Misstand hat das Landesarbeitsgericht München nun beseitigt. Unternehmen, die das Geld ihrer Mitarbeiter in eine solche Police investiert haben, müssen für den Schaden aufkommen.

Was auf die Arbeitgeber zukommt

Es war ein Paukenschlag mit Ansage. „Wenn man die durchschnittlichen jährlichen Einzahlungen zur Entgeltumwandlung von 1200 Euro auf die mindestens 2,5 Millionen gezillmerten Verträge umlegt, die allein seit 2002 geschlossen wurden, schlummert bei den Arbeitnehmern eine Schadenssumme in zweistelliger Milliardenhöhe“, rechnet der Düsseldorfer Anwalt Julius Reiter von der Kanzlei Baum, Reiter & Kollegen vor.

Mit ein wenig Weitblick hätten sich die Arbeitgeber diese Kosten allerdings ersparen können. Bereits in der jüngeren Vergangenheit hatte sich die Rechtsprechung immer wieder kritisch zu gezillmerten Versicherungen und undurchsichtigen Vertragsbedingungen geäußert (BGH, IV ZR 162/03, 177/03 und 245/03). [In einem Urteil des Arbeitsgerichts Stuttgart hatte ein Personalleiter sogar eine Entschädigung dafür erhalten, dass ihn sein Chef nicht über das kryptische Kleingedruckte im Versicherungsvertrag aufgeklärt hatte \(Az 19 Ca 3152/04\).](#)

Das **Landesarbeitsgericht München** ging nun sogar noch einen Schritt weiter. Seiner Meinung nach **haften die Arbeitgeber** selbst dann, wenn sie ihre Mitarbeiter über die unangenehmen Details der Versorgungsvereinbarung aufgeklärt haben. „Es war nur eine Frage der Zeit, bis sich ein Gericht die Mühe macht und zum Rundumschlag gegen die gängigen, kundenfeindlichen Bedingungen in der betrieblichen Altersvorsorge ausholte“, so die Einschätzung von Rechtsanwalt Fiala. Ihn ärgert vor allem, dass die Arbeitgeber bislang jeden Warnschuss der Justiz beharrlich ignoriert und die Vorteile der Entgeltumwandlung weiter für sich genutzt haben. Denn jeder Euro, den ihre Mitarbeiter nicht als Gehalt bezogen, sondern in eine betriebliche Altersvorsorge umwandelten, war sozialversicherungsfrei. Die Arbeitgeber sparten rund 20 Prozent.

Betriebe müssen auch Sozialbeiträge nachzahlen

Dafür trifft sie die Härte des Urteils nun mit doppelter Wucht. Für sie wird ein vermeintliches Sparmodell zur absoluten Kostenfalle. Sie müssen nicht nur ihre Mitarbeiter entschädigen und die an die Versicherung abgeführten Gehaltsbestandteile noch einmal bezahlen. Sie haften auch den Sozialversicherungsträgern und dem Fiskus gegenüber für den dort entstandenen Schaden. Konkret bedeutet das, dass die Unternehmen auch die ersparten Sozialversicherungsbeiträge nachzahlen müssen. „Insgesamt dürften sich die Nachforderungen der Sozialversicherungsträger noch einmal auf einige Milliarden Euro addieren“, prophezeit Rechtsanwalt Reiter.

Das bekam auch der Chef der Autoverkäuferin aus Oberbayern zu spüren. Er musste nicht nur die **5591 Euro an seine ehemalige Mitarbeiterin überweisen. Die Renten-, Pflege- und**

Krankenkassen baten ihn ebenfalls mit rund 1256 Euro zur Kasse. Zuzüglich Zinsen, versteht sich. Insgesamt lag das Schadenersatzvolumen bei rund 7000 bis 8000 Euro.

Und noch ein Posten kommt auf die Arbeitgeber zu. Experte Reiter: „Je nach Versorgungsvereinbarung hat der Arbeitgeber womöglich steuerliche Förderungen erhalten, die er nun ebenfalls zurückbezahlen muss, weil die Entgeltumwandlung rechtswidrig und damit unwirksam war.“

Wie Mitarbeiter Schritt für Schritt an ihr Geld kommen

Arbeitnehmer, die ihr Geld nicht länger in renditeschwache Policen stecken wollen, sollten so früh wie möglich handeln. Ihre bereits gezahlten Beiträge holen sie sich von ihrem Chef zurück – und sichern sich so das Startkapital für eine lohnendere Altersvorsorge.

Black Box knacken. Das Gesetz gesteht allen Arbeitnehmern, die per Entgeltumwandlung in eine betriebliche Altersvorsorge investieren, ein Auskunftsrecht gegen ihren Arbeitgeber zu. „Davon sollten Versicherte unbedingt Gebrauch machen“, rät Anwalt Johannes Fiala. Einen Nachzahlungsanspruch haben alle Arbeitnehmer, bei denen die Vorsorge über einen gezillmerten Vertrag läuft, der wegen des Ausgleichs der Abschlusskosten viele Jahre im Minus bleibt. „Wer vermutet, dass der Versicherer den Rückkaufswert unrichtig oder intransparent berechnet hat, kann dessen Berechnungen zudem durch einen unabhängigen mathematischen Sachverständigen überprüfen lassen“, so Experte Fiala.

Penibel prüfen. Steht weniger als die gezahlten Beiträge zur Verfügung, können Betroffene von ihrem Chef einen Ausgleich verlangen. Um dieses Ergebnis zu erreichen, mussten die Münchener Richter tief in die juristische Trickkiste greifen. Ihre Argumentation: Da die Entgeltumwandlung über gezillmerte Verträge den Arbeitnehmer unangemessen benachteiligt, ist die gesamte Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer nichtig. Der Arbeitnehmer kann also verlangen, dass sein Chef in so stellt, als hätten die beiden sich nie auf eine Gehaltsumwandlung geeinigt. Ohne einen solchen Vertrag hat der Arbeitgeber aber zu Unrecht Gehalt um den Betrag gekürzt, der während der Vertragslaufzeit an das Versicherungsunternehmen floss. Die Folge: Er ist mit seinen Lohnzahlungen im Verzug und muss die gesamten Beiträge an seinen Mitarbeiter nachzahlen. Einzige Einschränkung: Der Arbeitnehmer muss sich die Summe anrechnen lassen, die er von der Versicherung als Rückkaufswert erhalten hätte.

Clever kalkulieren. Sinn macht die Forderung der Gehaltsnachzahlung vor allem, wenn ein Arbeitnehmer den Betrieb bereits wenige Jahre nach Beginn der Entgeltumwandlung wieder verlässt und seinen Vertrag bei dem neuen Arbeitgeber nicht oder nur mit Verlusten fortsetzen könnte. Wer voraussichtlich noch länger bei seinem aktuellen Arbeitgeber bleibt, sollte sich beraten lassen, rät Anwalt Fiala. In diesen Fällen macht es nicht immer Sinn, sich mit dem Chef anzulegen. „Entscheidend ist, welche Ansprüche sich aus dem Vertrag bei Renteneintritt ergeben, wenn Zahlungen aus der Versicherung fällig werden“, erklärt der Jurist.

Fiskus bedenken. Wer seine Versicherung zurückkauft oder sich von seinem Arbeitgeber seine bereits gezahlten Beiträge erstatten lässt, erzielt damit ein Einkommen, das beim Finanzamt Begehrlichkeiten weckt. Die Summen müssen zum persönlichen Satz versteuert werden. Möglicherweise kann der Arbeitnehmer aber auch hier seinen Chef zur Kasse bitten. „Auch wenn es im aktuellen Urteil nicht ausdrücklich angesprochen wurde, ist der Ersatz der Steuernachzahlung wohl vom Schadenersatzanspruch umfasst“, so die Auffassung von

Rechtsanwalt Reiter. „Der Arbeitnehmer ist so zu stellen, als habe der Arbeitgeber keinen unwirksamen Tarif gewählt. Dann aber wäre der Arbeitnehmer in den Genuss der Steuerfreiheit bzw. der Steuerförderung gelangt und hätte sein vollständiges Entgelt in den Versorgungstarif einzahlen können. So bleibt ihm ja jetzt nur noch sein Nettoentgelt übrig, mit dem er fürs Alter vorsorgen kann.“

Sozialabgaben abdrücken. Im Hinblick auf die Sozialabgaben kommen Arbeitnehmer hingegen recht preiswert davon. „Während der Arbeitgeber unter Umständen für mehrere Jahre Sozialversicherungsbeiträge nachzahlen muss, kann er vom Arbeitnehmer nicht verlangen, dass dieser sich zur Hälfte an den rückständigen Summen beteiligt“, beruhigt Anwalt Fiala. „Die Nachzahlungspflicht des Arbeitnehmers ist auf maximal drei Monate beschränkt.“ Für die Beiträge in der Zeit davor muss der Chef hingegen alleine aufkommen und den Arbeitnehmeranteil auch noch übernehmen.