

## Haftung für Zillmerung verschärft

Veröffentlicht am: 02. November 2005

Bei den versicherungsförmigen Wegen der Betriebsrente sind Tarife weit verbreitet, bei denen die Abschlusskosten in voller Höhe und für die gesamte Laufzeit bei Vertragsabschluss fällig sind. Diese Zillmerung **benachteiligt jedoch Arbeitnehmer gewaltig**, da bei **Jobwechsel kaum Kapital** aus der Betriebsrente beim **nächsten Arbeitgeber** ankommt. Wie Detlef Pohl berichtet, hat jetzt ein Gericht erstmals den Arbeitgeber zur Haftung für den Schaden verurteilt.

Wenn ein **Arbeitgeber** eine Betriebsrente anbietet, **verletzt er seine Fürsorgepflicht**, falls dem Arbeitnehmer durch Wahl **gezillmerter Tarife finanzielle Nachteile entstehen**. Der **Boss** muss dann für einen Schaden in **voller Höhe haften**. Dies entschied das Arbeitsgericht Stuttgart mit Urteil vom **17. Januar 2005 (Az.: 19 Ca 3152/04 – rechtskräftig)**. Diese Entscheidung ist ein Paukenschlag, der zu mehr Transparenz in der betrieblichen Altersversorgung (BAV) führen und das Angebot gezillmerter Tarife weiter zurückdrängen dürfte. Obwohl es sich um ein Urteil der untersten Arbeitsrechts - Instanz handelt, schlug der Richterspruch vor allem bei den Produktgebern und Vertrieben wie eine Bombe ein. Kein Wunder, steht doch das traditionelle Vergütungssystem der Versicherungsbranche plötzlich zur Disposition. Dies kommt einer heftigen Majestätsbeleidigung gleich.

### Der Fall

Ein Arbeitnehmer hatte bei seinem Chef eine Betriebsrente vereinbart, die zu einem Drittel vom Arbeitgeber finanziert und zu zwei Dritteln durch Entgeltumwandlung bezahlt wurde – insgesamt monatlich rund 364 Euro. Als der Angestellte zwei Jahre später den Job wechselte, wollte der Arbeitgeber die aktuellen Versorgungsansprüche aus der Unterstützungskasse (U-Kasse) abfinden, indem er anbot, das komplette Deckungskapital aus der Rückdeckungs-Versicherung auf den ausscheidenden Arbeitnehmer zu übertragen. Das Deckungskapital wurde jedoch nur mit 1.218 Euro beziffert. Damit war der Arbeitnehmer nicht einverstanden und verklagte die Firma auf Schadenersatz in Höhe von 1.650 Euro. Das Arbeitsgericht gab ihm Recht. Er sei so zu stellen, als wäre die Rückdeckung mit einem Tarif ohne Stornoabzug abgeschlossen worden.

### Die Begründung

Mit dem Abschluss eines gezillmerten Tarifs mit Stornoabzug – ohne vorherige Information des Arbeitnehmers – habe der Arbeitgeber seine Fürsorgepflicht, die sich aus dem Arbeitsvertrag ergibt, verletzt. Tatsächlich hatte der Arbeitgeber zur Finanzierung der Versorgungsleistungen eine Kapital-Lebensversicherung abgeschlossen. Der Tarif sei „gezillmert, wenn auch bei reduzierten Abschlusskosten“. Er sah einen Stornoabschlag bei Kündigung oder Beitragsfreistellung von 1% der „Differenz aus Erlebensfallsumme und Deckungskapital“ vor. Der Arbeitnehmer kritisierte, dass die Flexibilität durch den gezillmerten Tarif unzulässig eingeschränkt sei. Durch den Stornoabschlag werde das Versorgungskapital bei häufigem Jobwechsel weiter reduziert oder gar vollständig aufgebraucht. Dies sei systematische Vernichtung von Betriebsrentenansprüchen, auf die der Arbeitgeber hätte vorher hinweisen müssen. Andernfalls hätte die Firma einen Tarif ohne Zillmerung und ohne Stornoabschlag bei Vertragskündigung und Beitragsfreistellung wählen müssen. Auch in diesem Punkt gab das Gericht dem Arbeitnehmer Recht.

## Die Ansicht des Arbeitgebers

Der Arbeitgeber wandte vor Gericht zwar ein, dass die Anreizwirkung für die BAV karikiert werde, wenn die versicherungstechnischen Abschläge doch zu einer Belastung des Arbeitgebers führen, die ein „**nicht kalkulierbares finanzielles Risiko**“ darstellen. Daher könne die Fürsorgepflicht nur so weit reichen, dass der Arbeitnehmer im Falle des Ausscheidens die aktuell vorhandenen Leistungen in vollem Umfang übertragen bekäme. Der Arbeitnehmer, Personalleiter der Vorgängerfirma, habe zudem an den Präsentationen eines Versicherungsmaklers teilgenommen, ehe die U-Kasse eingerichtet worden war. Er sei somit ausreichend informiert gewesen. Das sah das Gericht völlig anders. Die Firma sei zwar frei in der Wahl des BAV-Weges, doch gebiete die Fürsorgepflicht, auf die berechtigten Interessen des Arbeitnehmers Rücksicht zu nehmen, auch und gerade, wenn der Arbeitnehmer eigenes Vermögen eingebracht habe, was bei Entgeltumwandlung immer der Fall sei. Zillmerung und Stornoabzüge können aber finanzielle Nachteile mit sich bringen, so das Gericht. Insbesondere bei relativ frühem Jobwechsel könne es passieren, dass der Arbeitnehmer-Beitrag „nur noch zu einem geringen Teil oder überhaupt nicht mehr zur Auszahlung kommt, wenn die Rückdeckungs-Versicherung nicht fortgeführt wird“. Auf den dadurch möglicherweise entstehenden Schaden sei der Arbeitnehmer zumindest „im Falle der Entgeltumwandlung vor Abschluss der Entgeltumwandlungs-Vereinbarung“ hinzuweisen, so das Gericht. Nur so könne der Arbeitnehmer das Risiko kalkulieren und gegebenenfalls von der Entgeltumwandlung Abstand nehmen. Firmen sind also gut beraten, bei Entgeltumwandlung auf gezillmerte Tarife zu verzichten; sonst drohen Nachschusspflichten.

## Branchendiskussion ausgelöst

Der Fall, in den ein Stuttgarter Lebensversicherer als Produktgeber verwickelt war, hat inzwischen eine kontroverse Branchendiskussion angefacht. Experten fürchten, dass weitere Urteile in dieser Richtung den Umsatz bei Betriebsrenten bremsen könnten, weil es ohne Zillmerung an der nötigen Motivation für den Vertrieb fehlen dürfte. **In der Klemme sind nun plötzlich auch die Arbeitgeber**, die sich bislang keinerlei Haftung ausgesetzt sahen. „Jeder Arbeitgeber hat die Pflicht zur Bereitstellung eines Systems zur Entgeltumwandlung“, sagt Prof. Dr. Hans-Peter Schwintowski, Inhaber des Lehrstuhls Bürgerliches Recht, Handels-, Wirtschafts- und Europarecht an der Humboldt-Universität zu Berlin. Das Betriebsrentengesetz gebe dies unmissverständlich vor (§ 1a BetrAVG). Schwintowski, der zugleich Direktor des Forschungsinstituts „Neue Alterssicherungs-Systeme und Rechtsbiometrik“ (Nestor) ist, erinnerte daran, dass der Arbeitgeber zum Treuhänder der Entgeltumwandlung wird. Seine arbeitsrechtliche Fürsorgepflicht gebiete es, von den Arbeitnehmern Schaden abzuwenden und dafür zu sorgen, dass ihnen Vermögensvorteile zugute kommen. Dagegen stehe das Prinzip der Zillmerung. In vielen Verträgen würden die Abschluss- und Vertriebskosten zu Beginn der Laufzeit in Rechnung gestellt. Werden diese Verträge wegen Jobwechsels oder Arbeitslosigkeit nicht weitergeführt oder das Kapital auf einen neuen Versorgungsträger übertragen, sei dies oft mit gehörigen Verlusten für den Arbeitnehmer möglich.