

Zillmerung bei Entgeltumwandlung - Unangemessene Benachteiligung Urteil des BAG vom 15.09.2009 3 AZR 17/09

Arbeitgeber erwarten vom Gesetzgeber Rechtssicherheit hinsichtlich der mit ihren Mitarbeitern abgeschlossenen Entgeltumwandlungsvereinbarungen. Arbeitgeber haften auch bei der Entgeltumwandlung für Zusagen der betrieblichen Altersversorgung § 1, Abs 1, Satz 3 BetrAVG. Vom BAG Urteil wurde nun eine Klarstellung für Arbeitgeber, Arbeitnehmer und die Versicherungswirtschaft erwartet.

Das BAG stellt in seinem Urteil vom 15.09.2009 fest, dass es „rechtlich problematisch ist, wenn der Arbeitgeber bei einer Entgeltumwandlung dem Arbeitnehmer anstelle von Barlohn eine Direktversicherung mit (voll) gezillmerten Tarifen zusagt.“ *Urteil des BAG vom 15.09.2009 3 AZR 17/09*

Nach dem Urteil der Richter „verstößt die Zillmerung zwar nicht gegen das Wertgleichheitsgebot des § 1 Abs. 2 Nr. 3 BetrAVG. Es spricht jedoch einiges dafür, dass die auf gezillmerte Versicherungstarife abstellende betriebliche Altersversorgung eine unangemessene Benachteiligung iSd. § 307 BGB enthält.“ (*Recht der Allgemeinen Geschäftsbedingungen*)

Im Folgenden führt das BAG nun aus, welcher Sachverhalt der Inhaltskontrolle einer unangemessenen Benachteiligung zu unterziehen sei:

RD Nr. 33d) „Angemessen könnte es sein, die bei der Direktversicherung anfallenden einmaligen Abschluss- und Vertriebskosten auf fünf Jahre zu verteilen.“

Damit verlagert sich für die Arbeitgeber die Frage, in wie weit sie die Haftung bei Entgeltumwandlung nach dem BAG Urteil treffen könne darauf, in wie weit „die Verwendung gezillmerter Versicherungstarife bei einer Entgeltumwandlung der Rechtskontrolle“ standhält. Fällt ein künftiges Urteil hinsichtlich der Inhaltskontrolle negativ aus, „führt dies nicht zur Unwirksamkeit der Entgeltumwandlungsvereinbarung und nicht zur Nachzahlung von Arbeitsentgelt, sondern zu einer höheren betrieblichen Altersversorgung.

Ein festgestellter negativer Saldo zwischen „angemessener Zusage“ und „tatsächlicher Zusage“ würde in Höhe des Deltas zunächst eine Direktzusage mit Rückstellungsbildung auslösen. Damit ist für Arbeitgeber das Problem der wirtschaftlichen Haftung bei Entgeltumwandlungsverträgen nicht beseitigt. Es verlagert sich von der Ebene drohender Unwirksamkeit der Entgeltumwandlungsvereinbarung auf eine künftige gerichtliche Inhaltskontrolle der Entgeltumwandlung.

Das Gericht hat sich die Option offen gehalten, die nun entstehenden Praxisfälle hinsichtlich der Wertgleichheit von Barlohn und den „wirtschaftlichen Folgen der Entgeltumwandlung“ zu überprüfen:

„RD Nr. 48) „Wenn der Gesetzgeber aufgrund späterer Erfahrungen einen Zeitraum von fünf Jahren für ausreichend hält, lässt sich daraus ableiten, dass dieser Zeitraum bei der Inhaltskontrolle einer arbeitsvertraglichen Vereinbarung nicht als „unangemessen“ anzusehen ist.“

Fazit: Das BAG Urteil schafft für Arbeitgeber keine Rechtssicherheit. Die Arbeitgeberhaftung verlagert sich von drohender Vertragsunwirksamkeit auf die Nachfinanzierungs- haftung für die unterfinanzierten Zusagen für Entgeltumwandlung.

Eine Klarstellung zur Angemessenheit ist nicht erfolgt und die Inhaltskontrolle des BAG der nun installierten gezillmerten Entgeltumwandlungsverträge steht weiterhin aus. Was bei Entgeltumwandlung als angemessen gilt, wird künftig in jedem Einzelfall zu prüfen sein.

Unternehmen können folgende Prüfkriterien zur Angemessenheit heranziehen:

- hohe garantierte beitragsfrei Versicherungsleistung nach 1,3,5 Beitrags-Jahren
- hoher Übertragungswert nach 1,3,5 Beitrags-Jahren
- hohe garantierte Ablaufleistung (bei vertraglich ausgeschlossener Leistungskürzung).
- Protetktor Schutz im Fall der Versicherer/Pensionskassen-Insolvenz

Wenige Versicherer und Pensionskassen bieten echte ungezillmerte (d.h. auf die gesamte Laufzeit verteilte Kosten) Entgeltumwandlungsverträge mit sehr hohen Übertragungswerten an. Diese Verträge führen, entgegen der aktuell geäußerten Annahme des BAG, auch bei Ablauf zu höheren Leistungen als die gezillmerten Tarife.

Arbeitgeber mit ungezillmerten Rahmentarifen, die den Prüfkriterien entsprechen, können der zu erwartenden Inhaltskontrolle der Entgeltumwandlung gelassen entgegen sehen.

Hans-Günter Vinzentz Januar 2010

www.vinzentz-gmbh.de

Urteil unter:

<http://juris.bundesarbeitsgericht.de/cgi-bin/rechtsprechung/document.py?>

Gericht=bag&Art=en&Datum=2009-9&nr=13938&pos=13&anz=28