

**Problematik der „Zillmerung“ bei der Durchführung der arbeitnehmerseitig finanzierten betrieblichen Altersvorsorge**

5 **Entgeltumwandlung im neuen Licht -  
bei Abschluss von Betriebsrenten ist  
Umsicht geboten**

10 **Hamburg, 1. November 2005: Nach der Klage eines  
Arbeitnehmers hat das Arbeitsgericht Stuttgart (Urteil vom  
17. Januar 2005) erstmals zur Frage der Haftung der Arbeit-  
geber bei sogenannten gezillmerten Versicherungs-  
verträgen im Rahmen einer Entgeltumwandlung  
entschieden. Bei gezillmerten Verträgen werden die  
15 Abschlusskosten von den in den ersten Jahren  
eingezahlten Beiträgen einbehalten, so dass der Rück-  
kaufswert in dieser Zeit nur einen Bruchteil der eingezahlten  
Beiträge widerspiegelt. Rechtsanwalt Mario Prudentino zu  
den Hintergründen:**

20 **Was ist zunächst unter Entgeltumwandlung im Bereich der  
betrieblichen Altersvorsorge (bAV) zu verstehen?**  
Entgeltumwandlung bedeutet, dass Entgeltbestandteile des  
Arbeitnehmers in eine betriebliche Altersversorgung fließen. Es  
25 liegt also eine arbeitnehmerfinanzierte Betriebsrente vor.  
Entgeltumwandlung kann in vielen Formen durchgeführt werden,  
weitläufig bekannt ist die so genannte Direktversicherung. Eine  
Besonderheit ist dabei, dass der Arbeitgeber, nicht der  
Arbeitnehmer Versicherungsnehmer wird, der Arbeitnehmer  
30 zahlt lediglich ein. Wird für die Direktversicherung ein  
gezillmerter Vertrag gewählt, werden die Abschlusskosten des  
Vertrages von den Versicherungen von den Beiträgen in den  
ersten Jahren abgezogen.

35 **Welche Problematik ergibt sich daraus?**

In dieser Konstellation ergibt sich folgendes Problem: der  
Arbeitgeber haftet einerseits nach dem Betriebsrentengesetz  
(BetrAVG) gegenüber dem Arbeitnehmer für eingezahlte Gelder  
40 aus Entgeltumwandlung; gleichzeitig ist in den ersten Jahren  
aus dem Versicherungsvertrag nur eine geringe Deckung dieses  
arbeitgeberseitigen Risikos vorhanden, weil der Rückkaufswert,  
auf den der Arbeitgeber als Versicherungsnehmer gegenüber  
der Versicherung Anspruch hat, um die Abschlusskosten gekürzt  
45 wurde .

Da der Arbeitgeber aber gegenüber dem Arbeitnehmer selbst für den *vollen Wert* haftet, muss er für die Differenz gerade stehen. Letztlich geht es um die Frage: wie viel hat der Arbeitnehmer einbezahlt, und wie viel bekäme er beim Verlassen des Betriebs vom Arbeitgeber ausgezahlt?

50

**Was passiert nun, wenn der Arbeitnehmer aus dem Unternehmen ausscheidet?**

Der Arbeitgeber muss nun einen Anspruch des Arbeitnehmers bedienen, für den er keine irgendwie gearteten Rücklagen gebildet hat, weil er auf den Rückkaufswert vertraut hat, ein Rückkaufswert aber zunächst – auf Grund der Zillmerung und der Stornogebühren, – praktisch nicht vorhanden ist. Jetzt muss er aus anderer Quelle diese Verbindlichkeit bedienen, anders ausgedrückt: Die Liquidität leidet.

60

Der Arbeitnehmer wiederum wird in seiner Erwartung, eine Anwartschaft aus arbeitnehmerseitig finanzierter bAV anzusparen, enttäuscht, wenn er bei Verlassen des Betriebes u. U. nur einen Bruchteil der eingezahlten Gelder ausgezahlt bekommt, nicht zu sprechen von dem - je nach Versicherungsvertrag - möglichen Verlust der Zusatzversicherungen wie bspw. Berufs- oder Erwerbsunfähigkeitsschutz oder Hinterbliebenenversorgung.

70

Überspitzt formuliert: ich kann als Arbeitnehmer bspw. 8 Jahre lang aus meinem Entgelt eine Betriebsrente ansparen, wechsele 5-mal meinen Arbeitsplatz, und habe bei ungünstiger Vertragsgestaltung praktisch nichts für mein Alter zurückgelegt und die Hinterbliebenenversorgung sowie die Berufsunfähigkeitsversicherung verloren.

75

**Nun klagte zum ersten Mal ein Arbeitnehmer gegen diese Verfahrensweise - und bekam Recht. Wie begründete das Gericht sein Urteil?**

80

Das Gericht sprach dem Arbeitnehmer einen Schadensersatzanspruch gegenüber dem Arbeitgeber zu, und zwar in Höhe der fehlenden Beiträge. Das Gericht begründete dies mit der arbeitsvertraglichen Fürsorgepflicht des Arbeitgebers, den Arbeitnehmer vor Abschluss der Entgeltumwandlungsvereinbarung über das Risiko, das mit dem von ihm gewählten Versicherungstarif verbunden ist, zu informieren, damit dieser den möglicherweise entstehenden Schaden kalkulieren und ggf. von einer Entgeltumwandlung Abstand nehmen kann.

85

90

**Was kann der Arbeitgeber nun tun?**

95 Pauschale Empfehlungen können nicht abgegeben werden,  
allerdings ist eines klar: vor Abschluss einer arbeitnehmerseitig  
finanzierten bAV sollten Arbeitgeber und Arbeitnehmer genau  
prüfen, welche Art von Versicherungsvertrag abgeschlossen  
100 wird. Das Problem ist allerdings, dass im Direktversicherungs-  
markt geillerte Verträge marktgängig sind. Und: gerade die  
Kleinst- und Kleinunternehmen lösen die Frage der betrieblichen  
Altersversorgung meistens über Kollektivverträge für eine  
Direktversicherung.

Dem Arbeitgeber wies das ArbG Stuttgart allerdings einen Weg,  
105 wie mit dieser Situation umzugehen sei, nämlich mit einer  
umfassenden Aufklärung. Auf den durch den geillerten  
Vertrag entstehenden Schaden sollten die Arbeitnehmer  
zumindest vor Abschluss der Entgeltumwandlungsvereinbarung  
hingewiesen werden, und die Arbeitnehmer sollten auch wirklich  
110 wissen, worauf sie sich einlassen.

**Besteht denn seitens des Versicherungsmaklers eine  
Regresshaftung?**

Der Regressanspruch würde zunächst einmal ein  
115 Aufklärungsverschulden des Maklers gegenüber dem  
Arbeitgeber voraussetzen. In naher Zukunft wird Deutschland  
wohl die EU-Versicherungsvermittlerrichtlinie umsetzen. Der  
Professionalisierungsdruck wird sicher in das Verhältnis Makler-  
Arbeitgeber-Arbeitnehmer einstrahlen. Insgesamt sollten daher  
120 Unternehmen und Versicherungsmakler ihre  
Aufklärungspflichten nicht unterschätzen.

Weitere Informationen und Hintergründe habe ich unter  
**[www.betriebsrente-mittelstand.de](http://www.betriebsrente-mittelstand.de)** zusammengestellt.

125

130

135

**Über die Kanzlei Mario Prudentino**

140 Rechtsanwalt Mario Prudentino versteht sich als erster  
Ansprechpartner im Bereich des Arbeits- und  
Sozialversicherungsrechts. Sein Dienstleistungsspektrum  
umfasst außerdem Angelegenheiten im deutsch-italienischen  
145 Zivil- und Handelsverkehr.

145 Er unterstützt seine Mandanten an der Schnittstelle zwischen  
Wirtschaft und Recht, die die betriebliche Praxis widerspiegelt.  
Geschätzt wird besonders die Kommunikation und der  
interdisziplinäre Ansatz in Verbindung mit der interkulturellen  
150 Kompetenz.

Herr Prudentino betreut mittelständische Unternehmen,  
Gewerbetreibende und Freiberufler sowie Privatmandanten.

155 Weitere Informationen unter [www.prudentino.de](http://www.prudentino.de)

**Nähere Informationen bei:**

160 Kanzlei Mario Prudentino  
c/o Common Sense – Marketing + Kommunikation  
Hofweg 8  
22085 Hamburg  
Tel.: 040 – 43213550 und Fax: 040 – 43213557  
165 E-mail: [presse@common-sense.biz](mailto:presse@common-sense.biz)

MP111PI2005 1. November 2005  
Abdruck frei. Wir bitten um Zusendung eines Beleges an:



170 Common Sense – Marketing + Kommunikation  
Hofweg 8, 22085 Hamburg