



Gerichtsurteil bestätigt: Arbeitgeber haftet für Zillmerung

Bei einem Jobwechsel drohen Einbußen bei der Betriebsrente. Jetzt hat ein Gericht dem Arbeitnehmer Schadenersatz für Verluste durch Zillmerung bzw. Stornoabzüge zugesprochen.

Wenn ein Arbeitgeber eine Betriebsrente anbietet, verletzt er seine Fürsorgepflicht, falls dem Arbeitnehmer durch Wahl gezillmerter Tarife - ohne vorherige Information über die Konsequenzen - finanzielle Nachteile entstehen, und muss für einen Schaden in voller Höhe haften. Dies entschied das Arbeitsgericht Stuttgart mit Urteil vom 17. Januar 2005 (Az.: 19 Ca 3152/04 - rechtskräftig).

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.

Abfindung bei Jobwechsel war sehr gering

Als der Angestellte zwei Jahre später den Job wechselte, wollte der Arbeitgeber die aktuellen Versorgungsansprüche aus der Unterstützungskasse (U-Kasse) abfinden und bot an, das komplette Deckungskapital aus der Rückdeckungsversicherung auf den Mitarbeiter zu übertragen. Das Deckungskapital wurde jedoch nur mit 1.218 Euro beziffert.

Damit war der ausgeschiedene 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.

Schadenersatz wegen Verletzung der Fürsorgepflicht

Begründung: Mit dem Abschluss eines gezillmerter 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 Kapitallebensversicherung abgeschlossen. Der Tarif - dem Vernehmen nach von der Allianz Lebensversicherung AG - sei „gezillmert, wenn auch bei reduzierten Abschlusskosten“. Er sah einen Stornoabschlag bei Kündigung oder Beitragsfreistellung von 1 Prozent der „Differenz aus Erlebensfallsumme und Deckungskapital“ vor.

Vorwurf systematischer Kapitalvernichtung

Der Arbeitnehmer kritisierte, dass die Flexibilität durch den gezillerten 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 darin gab das Gericht dem Arbeitnehmer Recht.

Firma sah nur begrenzte Fürsorgepflicht

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 soweit reichen, dass der Arbeitnehmer im Falle des Ausscheidens die aktuell vorhandenen Leistungen in vollem Umfang übertragen bekäme.

Der Arbeitnehmer, Personalleiter der Vorgänger-Firma, habe zudem an den Präsentationen eines Versicherungsmaklers teilgenommen, ehe die U-Kasse eingerichtet worden war. Er sei somit ausreichend informiert gewesen.

Gericht sieht keinen Spielraum für Zillmerung

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 hat, 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 Rückdeckungsversicherung nicht fortgeführt wird“.

Vorherige Risiko-Belehrung oder nachträgliche Haftung

Auf den dadurch möglicherweise entstehenden Schaden sei der Arbeitnehmer zumindest „im Falle der Entgeltumwandlung vor Abschluss der Entgeltumwandlungs-Vereinbarung“ hinzuweisen, so das Gericht.

Somit könne der Arbeitnehmer das Risiko kalkulieren und gegebenenfalls von der Entgeltumwandlung Abstand nehmen.

Quelle: WebOffice-News Life WebOffice (Stand:12.03.2007)

FAZIT. Die Einführung einer betrieblichen Altersvorsorge im Unternehmen ist k e i n Buch mit 7 Siegeln, diese sollte nur von einem unabhängigen Spezialisten durchgeführt werden.