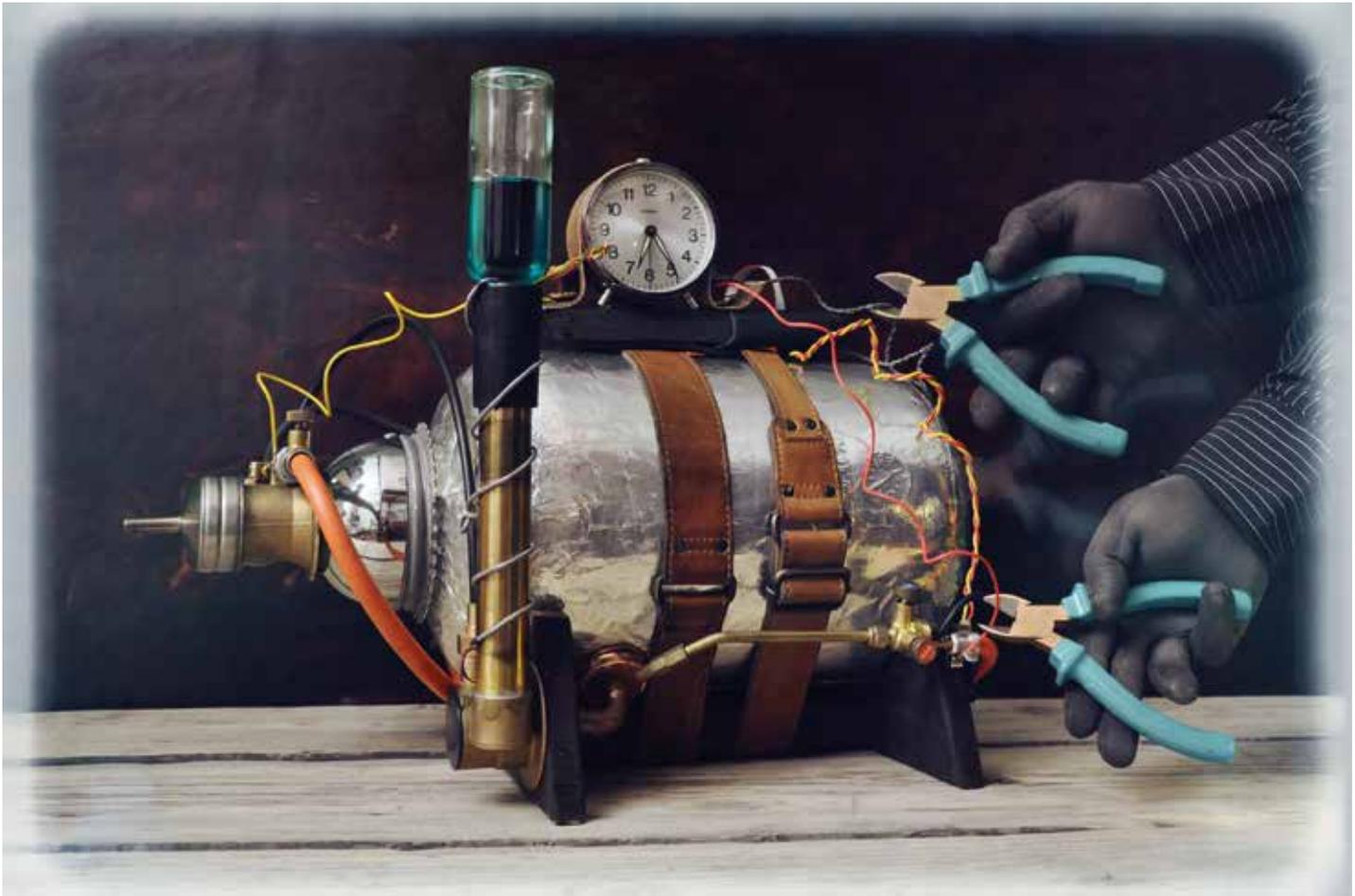


HAFTUNGSFALLE ENTGELTUMWANDLUNG

Rentenberater schlagen Alarm: Fehlende Dokumente und Dokumentation bergen ein Haftungsrisiko für Arbeitgeber und Vermittler. Die Rechtslage ist nicht ganz klar. Makler sollten vorbeugen.

- TEXT: STEFAN TERLIESNER -



Bei der Mehrheit der Arbeitnehmer, die in kleinen und mittleren Unternehmen aus eigenem Entgelt eine Betriebsrente aufbauen, fehlen zugehörige Dokumente oder weisen Mängel auf. Das kann zu Vermögensschäden, zu Schwierigkeiten beim Ausscheiden aus dem Betrieb und zu Haftungsrisiken

für die Arbeitgeber führen. Hierauf weist die Rentenberatungsgesellschaft bbvs hin, die zum Maklerpool Apella gehört. Die Aussagen basieren auf der Auswertung von rund 1.000 bAV-Verträgen in 50 Unternehmen. Die Ergebnisse hat das Deutsche Institut für Altersvorsorge (DIA) im

Dossier „Mängel in bAV-Verträgen – Unbekannte Haftungsfallen“ zusammengefasst.

EXPERTENWISSEN NUTZEN

Laut Dossier genügt die Untersuchung zwar nicht den Anforderungen einer reprä-

sentativen Studie, die in ihrer Struktur die Verteilung nach Branchen, Regionen und Unternehmensgrößen adäquat widerspiegeln müsste; sie liefere aber Datenmaterial, „das Rückschlüsse auf die Häufigkeit von Mängeln zulässt“. Auf Anfrage von procontra bestätigte auch Guido Großjean, Geschäftsführer von BAV Versicherungsmakler, „ausdrücklich die Erfahrungen von bbvs“. Um Haftungsrisiken von Beginn an zu minimieren, sollten Arbeitgeber einem konkreten „Fahrplan“ folgen (siehe Checkliste). Akribie und Expertenwissen seien bei der Einrichtung einer Betriebsrente das A und O. So ließen sich viele Mängel verhindern, meint auch Marcus A. Schnelle, Senior Consultant bei Aon Hewitt. „Ein echtes Problem“ für Arbeitgeber und Vermittler sieht er in einer fehlenden Beratungsdokumentation.

Konkret nennt das Dossier folgende Defizite: In neun von zehn Fällen seien die Vereinbarungen zur Entgeltumwandlung fehlerhaft oder nicht vorhanden. Bei 60 Prozent der Abkommen fehlten die Vertragsdokumente für die versicherungsförmigen Durchführungswege Direktversicherung und Pensionskasse. Ohne Versicherungsschein aber könne die vom Arbeitgeber

»Eine fehlerfreie Umwandlung muss man mit der Lupe suchen.«

KARSTEN REHFELDT, GESCHÄFTSFÜHRER BBVS

zugesagte Leistung nicht bestimmt werden. Außerdem drohe unter Umständen eine Nachzahlung von Steuern und Sozialversicherungsbeiträgen. Die Liste der Fehler gehe weiter: Bei der Hälfte der Verträge sei der Ablauf der Versicherung nicht mit dem tatsächlichen Rentenalter synchronisiert. Bei einem Viertel wichen Daten im Antrag, in der Entgeltumwandlungsvereinbarung und in der Police voneinander ab. Weitere aufgespürte und immer wieder zu findende Fehler seien falsche Überschussysteme in der Anwartschafts- und Rentenphase, falsche Buchung der betrieblichen Altersversorgung auf der Gehaltsabrechnung und

die fehlerhafte Behandlung eingeschlossener Zusatzversicherungen.

»ZEITBOMBE« IN UNTERNEHMEN

„Eine völlig fehlerfreie Entgeltumwandlung muss man mit der Lupe suchen“, meint Karsten Rehfeldt, Geschäftsführer der bbvs. Und weiter: „Viele Unternehmen sitzen daher auf einer Zeitbombe, die zu erheblichen Haftungsansprüchen der Arbeitnehmer sowie finanziell belastenden Nachzahlungen von Steuern und Sozialversicherungsbeiträgen führen kann.“ Seit Monaten werde vor allem über die Neuerungen gesprochen, die das Betriebsrentenstärkungsgesetz bringt. „Die alte bAV-Welt bleibt aber weiter bestehen und mit ihr massive Mängel bei kleinen und mittleren Unternehmen.“

Auch in den Fällen, in denen Versicherungsvermittler im Auftrag der Arbeitgeber an der Einrichtung der bAV beteiligt waren, sei die Situation nicht viel besser. So fehlte laut Dossier bei 95 Prozent der untersuchten Entgeltumwandlungen die Beratungsdokumentation. Das werde nicht nur für den Arbeitgeber zum Problem. Fehlt die Dokumentation, könne der Arbeitgeber nicht nachweisen, dass er seine Aufklärungs- und Informationspflichten vollständig erfüllt hat. Auch der Versicherungsmakler könne dann nicht belegen, dass er die ihm übertragenen Aufgaben erfüllt hat.

BERATUNG DOKUMENTIEREN

Daher empfiehlt bAV-Experte Schnelle Maklern dringend, die Beratung zu protokollieren, „einfach, um auf der sicheren Seite zu sein“. So könnte es theoretisch sein, dass der Arbeitnehmer in Sachen Betriebsrente optimal beraten wurde, sich aber Jahre später nicht mehr daran erinnern kann, dass zum Beispiel in der Auszahlungsphase Steuern sowie Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge auf die Rente zu leisten sind. Zwar sei der Arbeitnehmer nur die versicherte Person und der Arbeitgeber der Vertragspartner. Auch gebe es keine Vorschrift, die verlangt, dass Arbeitnehmer beraten und diese Dienstleistung schriftlich dokumentiert werden muss. „Es ist aber nicht ausgeschlossen, dass genau das mal zu einem Problem wird“, erklärt Schnelle. Schließlich gehe es um das Geld des Arbeitnehmers. Daraus könnte ein Gericht eine Fürsorgepflicht des Arbeitgebers ableiten. Die sich daraus möglicherweise ergebende Schadensersatzforderung könnte der Ar-

SO MINIMIEREN ARBEITGEBER bAV-RISIKEN

- ⊕ Versorgungszusage gemeinsam mit Juristen definieren. Dort klar festlegen: Zusageart, AG-Zuschuss, Weiterzahlung in entgeltfreien Zeiten usw.
- ⊕ Beratung, Vermittlung und Verwaltung von bAV-Verträgen gemeinsam mit bAV-Profi
- ⊕ AG und bAV-Profi regeln, wer wann was zu tun hat und wie Informationen zwischen AG, AN, Berater und Versorgungsträger fließen
- ⊕ Viele Haftungsrisiken resultieren aus falscher Handhabung von Geschäftsvorfällen wie zum Beispiel Diensteintritt ohne Prüfung der Vorverträge. Daher: immer gleichen Arbeitsablauf definieren

Quelle: BAV Versicherungsmakler (www.der-BAV-Makler.de)

beitgeber vom Makler zurückfordern. Schnelle vermutet, dass dieser Sachverhalt irgendwann einmal vom Bundesarbeitsgericht geklärt wird.

bAV-Profi Großjean vertritt die Auffassung, „dass der Arbeitgeber schon in der Vorbereitung der zu treffenden arbeitsrechtlichen Vereinbarung zur Umwandlung von Barlohn in Versorgungslohn verpflichtet ist, die Rechte und Interessen des Arbeitnehmers angemessen zu berücksichtigen“. Er schulde seinen Mitarbeitern zwar keine Information zum Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung. Die Haftung für die Richtigkeit der erteilten Auskünfte liege aber „primär“ beim Arbeitgeber. Diese Haftung könne nicht auf einen externen Berater übertragen werden, da es sich bei diesem um einen Erfüllungsgehilfen des Arbeitgebers handelt, sofern er von diesem beauftragt wurde. Gleichwohl hält auch Großjean Schadensersatzforderungen des Arbeitgebers gegen Makler für denkbar, was insbesondere deshalb für den Makler problematisch sei, weil solche Regressforderungen des Arbeitgebers nicht zwangsläufig durch die Vermögensschadenshaftpflicht des Maklers gedeckt seien.

Fazit: Angesichts der verzwickten und ungeklärten Rechtslage sollten Makler bei der Einrichtung einer bAV schon in eigenem Interesse darauf achten, dass der Arbeitgeber den Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung möglichst haftungsarm erfüllt. ■