

Regisseur oder Nebendarsteller?

ROLLENKLÄRUNG. Arbeitgeber überlassen bei der Direktversicherung die Regie meist dem Versicherungsvermittler. Das entspricht nicht der gesetzlichen Rollenverteilung.

Von **Andreas Butler**

In der Praxis muss ein Arbeitgeber, der seinen Mitarbeitern bisher noch keine Entgeltumwandlung anbietet, dabei nicht selbst aktiv werden. Er wird regelmäßig von bAV-Verkäufern angesprochen, die ihre Dienstleistungen vermeintlich kostenfrei anbieten. Sie wählen für ihn den Versicherer, die Zusageart und die Tarife aus, bereiten die Kollektivverträge vor, stellen alle notwendigen Formulare zur Verfügung, beraten die Mitarbeiter und übernehmen weitgehend die Verwaltungsarbeiten.

Kurz gesagt: Der bAV-Verkäufer übernimmt die Regie und teilt dem Arbeitgeber seine Nebenrollen zu, wie beispielsweise die Verschaffung des Zugangs zu den Mitarbeitern, die Bereitstellung von Räumlichkeiten für Beratungsgespräche und die Abwicklung der Umwandlungen in der Lohnbuchhaltung.

Alles hat seinen Preis: Nicht nur auf die kostenlose Beratung verlassen

Zugegeben, es klingt verlockend, wenn sich der Arbeitgeber um nichts kümmern muss. Aber es beinhaltet auch Risiken, wenn er sich vollständig auf den bAV-Verkäufer verlässt. Ein Beispiel: Die Vergütung des bAV-Verkäufers erfolgt in der Regel durch Abschlussprovisionen vom Versicherer. Die Höhe der Provision kann der Verkäufer (in Grenzen) dem Versicherer vorgeben. Selbst eine Ausschreibung unter mehreren Versicherern stellt somit nicht sicher, dass das günstigste Angebot auch wirklich gut ist. Entscheidet sich zum Beispiel

ein 30-jähriger Mitarbeiter für eine Entgeltumwandlung von 200 Euro monatlich, so liegen die üblichen Provisionen hierfür zwischen 1.500 Euro und 3.500 Euro. Das kann bis zum Rentenalter mit Zins und Zinseszins bis zu 10.000 Euro Leistungsunterschied ausmachen.

Die Tatsache, dass keine Kosten beim Arbeitgeber anfallen, führt häufig dazu, dass nicht überlegt wird, welche der Maßnahmen wirklich sinnvoll sind.

Da der bAV-Verkäufer für seine Vorleistungen nur bei Abschluss von Versicherungen vergütet wird, unterliegt er einem Verkaufsdruck. Er wird dem Arbeitgeber somit Marketing-Maßnahmen vorschlagen, um den Verkaufserfolg zu erhöhen. Die Tatsache, dass keine Kosten beim Arbeitgeber anfallen, führt aber häufig dazu, dass auch nicht überlegt wird, welche der Maßnahmen betriebswirtschaftlich wirklich sinnvoll sind. Immerhin finden die Verkaufsaktivitäten meist während der Arbeitszeit statt. Werden dem Arbeitnehmer zum Beispiel mehrere Tarife mit unterschiedlichen Wahlmöglichkeiten angeboten, so erhöht sich der Zeitaufwand für die Beratung

deutlich. Fraglich ist auch, ob mehrere persönliche Einzelberatungstermine je Mitarbeiter wirklich sinnvoll sind, zumal die dadurch verursachten Mehrkosten ja im Ergebnis zulasten der späteren Leistungen aller Mitarbeiter gehen.

Auch die Beratungsqualität kann durch die Vergütung über Abschlussprovision erheblich leiden. Denn es liegt nahe, den Arbeitnehmer auf die Nachteile der Entgeltumwandlung zumindest weniger intensiv hinzuweisen, als auf die attraktiven Steuer-, Rendite- und Sozialversicherungsvorteile. Auch hierzu ein Beispiel: In Einzelberatungsgesprächen wird dem interessierten Arbeitnehmer häufig vorgerechnet, dass 100 Euro Entgeltumwandlung zu etwa 30 Euro Steuerersparnis und etwa 20 Euro Sozialversicherersparnis führen. Der Nettoaufwand beträgt somit lediglich 50 Euro. Hierbei wird aber gelegentlich übersehen, dass sich durch die Beitragsersparnis auch ein erheblicher Verlust an gesetzlicher Rente ergibt. Als Faustregel gilt, dass die Summe der Sozialversicherersparnisse des Arbeitnehmers bis zum Rentenbeginn ungefähr dem Barwert des Verlustes an gesetzlicher Rente entspricht.

Nicht nur der Verkäufer, auch der Arbeitgeber haftet

Die Haftung für Beratung, Produktauswahl und auch für eine angemessene Provisionshöhe sehen viele Arbeitgeber ausschließlich beim Verkäufer. Manche Arbeitgeber mischen sich auch ganz gezielt nicht ein, um zu dokumentieren, dass sie den Versicherungsverkauf zur



Wer führt Regie bei der Produktion „betriebliche Altersversorgung“? Arbeitgeber sollten ihren Platz behaupten.

Entgeltumwandlung im Unternehmen lediglich dulden.

Doch § 1 Abs. 2 Nr. 3 des Betriebsrentengesetzes regelt ausdrücklich, dass der Arbeitgeber bei der Entgeltumwandlung „Entgeltansprüche in eine wertgleiche Anwartschaft auf Versorgungsleistungen“ umwandelt. Die Vereinbarung zur Entgeltumwandlung ist somit ein schuldrechtlicher Vertrag zwischen Arbeitgeber und Mitarbeiter (§ 311 BGB) und nicht ein Formular zum Versicherungsabschluss. Anders als in der Praxis häufig angenommen, schuldet der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer nicht nur die Beitragszahlung zur Versicherung, sondern die Verschaffung einer wertgleichen Versorgung. Der Abschluss der Versicherung dient lediglich der Erfüllung der eingegangenen Verpflichtung.

Die Vereinbarungen gelten als Allgemeine Geschäftsbedingungen

Da der Arbeitgeber für die Umwandlungsvereinbarung vorformulierte Texte

verwendet, gelten diese als Allgemeine Geschäftsbedingungen im Sinne der §§ 305 ff. BGB. Der Arbeitgeber muss deshalb sicherstellen, dass keine überraschenden und nachteiligen Klauseln enthalten sind, mit denen der Arbeitnehmer als Laie nicht rechnen muss. Er muss also darauf achten, dass der Mitarbeiter über die Nachteile der Entgeltumwandlung informiert wird, zum Beispiel über die Steuer- und Beitragspflicht im Alter, über den Verlust an gesetzlicher Rente durch die Sozialversicherungssparnis in der Beitragsphase oder über die fehlende Möglichkeit der freien Vererbbarkeit.

Überraschende Produktklauseln beinhalten vor allem Berufsunfähigkeits-(zusatz)versicherungen. Wenn der Arbeitgeber den Abschluss solcher Tarife erlaubt, sollte er sorgfältig darauf achten, dass die Mitarbeiter unter anderem auf Folgendes hingewiesen werden:

- Wird die Beitragszahlung zur Versicherung eingestellt, etwa während einer

Elternzeit oder bei unverfallbarem Ausscheiden, so erlischt der Versicherungsschutz nahezu vollständig.

- Bei einer selbstständigen Berufsunfähigkeitsversicherung wird die Rente im Leistungsfall in der Regel maximal bis zum 67. Lebensjahr geleistet und entfällt dann ersatzlos. In der Praxis wird die Rente sogar häufig nur bis zum 62. Lebensjahr gezahlt.

Die Arbeitgeber sollten sich aktiv um ihre bAV kümmern

Um die eigenen Haftungsrisiken zu minimieren, sollten Arbeitgeber sich schon in der Einrichtungsphase aktiv um ihre bAV kümmern.

Bereits bei der Ausschreibung der Verträge sollten Arbeitgeber sich die eingerechneten Kosten offenlegen lassen und überlegen, ob die zu erwartenden Abschlussprovisionen angemessen sind. Alternativ können laufende Provisionen vereinbart werden, damit der bAV-Verkäufer auch langfristig eine Vergütung

für seinen Betreuungsaufwand erhält. Wer seinen Arbeitnehmern ein besonders günstiges Angebot unterbreiten möchte, kann als Arbeitgeber auch vollständig auf Provisionen verzichten und den Betreuer der Versorgung direkt und nach tatsächlichem Aufwand vergüten. Das stellt auf jeden Fall langfristig eine aktive Betreuung der Versorgung sicher und bietet den Arbeitnehmern ein hervorragendes Preis-Leistungsverhältnis.

Auch den Kollektivvertrag mit dem Versicherer sollten Arbeitgeber genau unter die Lupe nehmen. Der Vertrag sollte exakt die angebotenen Tarife, die darin enthaltenen Kosten und die Wahlrechte der Mitarbeiter enthalten. Das stellt sicher, dass in den Beratungsgesprächen ausschließlich die vom Arbeitgeber zuvor geprüften und genehmigten Produktvarianten angeboten werden können. Denn nicht alle im Markt angebotenen Produktvarianten sind für den Arbeitgeber völlig risikofrei. Zwei Beispiele:

- Um im Rahmen der Beratung eine höhere Rentenleistung ab Rentenbeginn ausweisen zu können, werden bei der Rentenhöhe häufig schon Überschüsse einkalkuliert, die in der Zukunft voraussichtlich erst anfallen werden. Werden diese Überschüsse dann doch nicht erzielt, reduziert der Versicherer die Rente und der Arbeitgeber haftet hierfür.
- Fondspolizen enthalten meist eine sogenannte Beitragserhaltungsgarantie. Das heißt, im Leistungsfall werden mindestens die eingezahlten Beiträge ausgezahlt. Diese Garantie deckt in den meisten Fällen aber nicht vollständig die Mindestanforderungen des Betriebsrentengesetzes ab.

Rechtssicherheit muss auch bei einfachen Modellen garantiert werden

Auch vermeintlich einfache Direktversicherungen durch Entgeltumwandlungen sollten in größeren Unternehmen stets in einer Betriebsvereinbarung oder Versorgungsordnung geregelt werden. Die Erstellung sollte immer individuell und von einem spezialisierten und

zugelassenen Berater erfolgen. Nur so stellt der Arbeitgeber langfristig sicher, dass wirklich alle Details individuell geregelt, und Zweifelsfragen auf ein Mindestmaß reduziert werden. Schließlich soll die Versorgungsordnung nicht nur gut klingen, sondern auch Ordnung in die Versorgung bringen.

Die Umwandlungsvereinbarung sollte exakt auf die Versorgungsordnung abgestimmt werden und insbesondere alle möglichen Nachteile für den Arbeitnehmer deutlich nennen. Damit dient das Formular gleichzeitig auch der Beratungsdokumentation. Häufig wird übersehen, dass der Arbeitgeber auch schon bei der Anbahnung der Umwandlungsvereinbarung verpflichtet ist, die Rechte und Interessen des Mitarbeiters angemessen zu berücksichtigen (§ 311 Abs. 2 BGB i. V. m. § 241 Abs. 2 BGB).

Überträgt der Arbeitgeber die Vertragsanbahnung einem bAV-Verkäufer, so haftet er auch für eine unvollständige oder fehlerhafte Beratung durch den Verkäufer. Denn nach § 278 BGB hat der Ar-

beitgeber ein Verschulden der Person zu vertreten, die er mit der Erfüllung seiner eigenen Beratungspflichten beauftragt. Das gilt auch, wenn der Erfüllungsgehilfe eine selbstständig tätige Person ist.

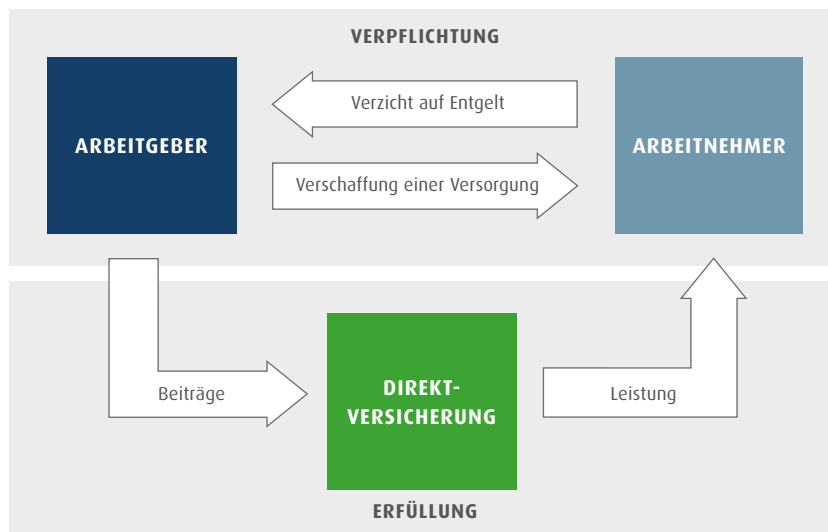
Fazit: Entgeltumwandlung ist mehr als nur ein Versicherungsabschluss

Direktversicherung durch Entgeltumwandlung ist mehr als nur ein Versicherungsabschluss. Es ist vor allem eine arbeitsrechtliche Vereinbarung, die der AGB-Kontrolle unterliegt und für deren Durchführung der Arbeitgeber vollumfänglich haftet. Arbeitgeber sollten sich bei der Einführung nicht allein auf Produktanbieter oder -verkäufer verlassen, sondern sich fundierten Rat einholen. Langfristig wird sich dieser zusätzliche Zeit- und Kostenaufwand lohnen. ■



ANDREAS BUTLER ist Gesellschafter-Geschäftsführer des bAV-Beratungshauses febs Consulting GmbH.

PRINZIP ENTGELTUMWANDLUNG



So funktioniert die Entgeltumwandlung. Berater sollten Arbeitnehmer aber auch darüber aufklären, welche Risiken dieses Modell enthält, etwa bei der Sozialversicherung.