Berlin, 07. 12. 2017

**Fehlerfreie Entgeltumwandlung muss man mit der Lupe suchen**

Karsten Rehfeldt, Geschäftsführer der bbvs GmbH, über massive Mängel bei bAV-Verträgen in kleinen und mittleren Unternehmen und deren Folgen für Arbeitnehmer und Arbeitgeber

*DIA: Die bbvs GmbH, eine Rentenberatungsgesellschaft, die sich vor allem mit der betrieblichen Altersversorgung befasst, hat mehr als 1.000 bestehende Verträge der betrieblichen Altersversorgung in den versicherungsförmigen Durchführungswegen Direktversicherung und Pensionskasse geprüft und die Ergebnisse für das Deutsche Institut für Altersvorsorge in einem Dossier zusammengefasst. Was würden Sie antworten, wenn Sie diese Auswertungen in einem Satz zusammenfassen sollen?*

Rehfeldt: Eine völlig fehlerfreie Entgeltumwandlung in kleinen und mittleren Unternehmen muss man mit der Lupe suchen.

*DIA: Das ist ein hartes Urteil.*

Rehfeldt: Das wir nach unseren Erfahrungen in 50 Unternehmen und mit mehr als 1.000 bAV-Verträgen aber mit gutem Gewissen fällen. Unsere Auswertungen mögen nicht repräsentativ im Sinne einer statistischen Erhebung sein, aber sie liefern ein wichtiges Indiz für den Zustand vieler Verträge aus früheren Jahren.

*DIA: Nennen Sie mal einige der häufigsten Fehlerquellen.*

Rehfeldt: In neun von zehn Fällen, die wir untersucht haben, war die Entgeltumwandlungsvereinbarung entweder fehlerhaft oder gar nicht vorhanden. Diese Vereinbarung regelt aber den rechtswirksamen Verzicht des Arbeitnehmers auf einen Teil seiner Vergütung. Fehlt sie, fehlt die arbeitsrechtliche Grundlage für die abgeschlossene Versicherung. Damit bleiben die Art der Zusage und die Unverfallbarkeit von ergänzenden Arbeitgeberbeiträgen im Dunklen. Diese Angaben sind aber wichtig. Zum Beispiel beim Ausscheiden des Arbeitnehmers aus dem Betrieb und für die Besteuerung.

*DIA: Was läuft außerdem schief bei der Entgeltumwandlung?*

Rehfeldt: Bei 60 Prozent fehlten Vertragsdokumente, also der Versicherungsantrag oder die Police. Ohne Versicherungsschein lässt sich aber die zugesagte Leistung des Arbeitgebers nicht bestimmen. Der Abzug der Beiträge als Betriebsausgaben ist gefährdet. Im schlimmsten Fall müssen Steuern und Sozialversicherungsbeiträge nachgezahlt werden. Außerdem erfüllt der Arbeitgeber die Aufzeichnungs- und Mitteilungspflichten nicht, die er im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung hat.

*DIA: Arbeitet ein Versicherungsvermittler im Auftrag des Arbeitgebers bei der Einrichtung einer betrieblichen Altersversorgung, so hat dieser auch Dokumentationspflichten. Sieht es damit besser aus?*

Rehfeldt: Mitnichten. Da haben wir einen nahezu flächendeckenden Ausfall beobachtet. In 95 Prozent der untersuchten Fälle fehlte die Beratungsdokumentation. Das wird dann auch für den Arbeitgeber zum Problem. Der Vermittler ist sein Erfüllungsgehilfe. Fehlt die Dokumentation, kann der Arbeitgeber nicht nachweisen, dass er seine Aufklärungs- und Informationspflichten vollständig erfüllt hat. Bei späteren Auseinandersetzungen vor Gericht fällt das ins Gewicht. Die Richter haben in den zurückliegenden Jahren bei ihren Entscheidungen immer wieder die Erfüllung dieser Pflichten eingefordert.

*DIA: Was steht noch auf der Mängelliste?*

Rehfeldt: Bei der Hälfte der Verträge war 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. Falsche Überschusssysteme in der Anwartschafts- und Rentenphase, falsche Buchung der betrieblichen Altersversorgung auf der Gehaltsabrechnung und die fehlerhafte Behandlung von eingeschlossenen Zusatzversicherungen sind weitere Fehler, die wir immer wieder gefunden haben.

*DIA: Für wen sind die Fehler folgenschwerer, für die Arbeitgeber oder die Arbeitnehmer?*

Rehfeldt: Viele Unternehmen sitzen, ohne es zu wissen, auf einer Zeitbombe, die zu erheblichen Haftungsansprüchen der Arbeitnehmer sowie finanziell belastenden Nachzahlungen von Steuern und Sozialversicherungsbeiträgen führen kann. Da in den Klein- und Mittelbetrieben Personengesellschaften oder inhabergeführte Kapitalgesellschaften überwiegen, besitzen diese Haftungsrisiken häufig auch ein persönlich existenzielles Ausmaß. Darüber hinaus kann je nach Fehler auch der Arbeitnehmer Einbußen erleiden, zum Beispiel wenn die Unverfallbarkeit von Arbeitgeberbeiträgen nicht geregelt ist.

*DIA: Wegen der Veränderungen, die das Betriebsrenten-Stärkungsgesetz ab 2018 bringt, ist vor allem von neuen Verträgen die Rede, weniger von den schon vorhandenen.*

Rehfeldt: Genau das halten wir für falsch. Die alte bAV-Welt bleibt doch bestehen und mit ihr die massiven Mängel in kleinen und mittleren Unternehmen. Die Neuerungen sollten daher zugleich als Impuls für eine gründliche Revision der bAV-Bestände genutzt werden.