

## **Zur Haftungsproblematik von Dienstgebern bei Verwendung gezillmerter Tarife in der betrieblichen Altersversorgung**

Die Diskussion um die Haftungsproblematik von Dienstgebern bei Verwendung gezillmerter Tarife in der betrieblichen Altersversorgung geht unvermindert weiter.

Seit geraumer Zeit versuchen gewerbliche Versicherer, auch im Bereich des DCV Produkte der betrieblichen Altersversorgung zu platzieren. Abgesehen von der Problematik, dass hier u. U. gegen die Richtlinien für Arbeitsverträge in den Einrichtungen des Deutschen Caritasverbandes (AVR) verstoßen wird, handelt es sich dabei i. d. R. um Versicherungsprodukte, die „gezillmert“, also **mit Abschlusskosten** belastet sind. Nicht zuletzt durch das rechtskräftige „Stuttgarter Urteil“, in dem ein Arbeitgeber zu Schadenersatz verurteilt wurde, weil er ausschließlich gezillmerte Produkte für die betriebliche Altersversorgung seiner Mitarbeiter angeboten hatte, wird zunehmend über ein Verbot solcher Produkte diskutiert.

Zur Unterstützung der Argumentation gegenüber solchen Anbietern verweisen wir auf die beigefügten Artikel von Herrn RA Johannes Fiala, München, die u. a. in den „experten-News“ ([www.experten.de](http://www.experten.de)) veröffentlicht worden sind. Weiteres Informationsmaterial stellen wir gerne auf Anfrage zur Verfügung.

Die Produkte der SELBSTHILFE Pensionskasse der Caritas werden weiterhin **ohne Abschlusskosten** und unter Anwendung der günstigen Rechnungsgrundlagen, wie sie in der betrieblichen Altersversorgung üblich sind, kalkuliert. Die hierfür erforderlichen aufsichtsrechtlichen Voraussetzungen werden von der Kasse erfüllt. Für die Mitglieder bedeutet dies, dass sie auf innovative Versorgungskonzepte zurückgreifen können, die in besonderem Maße den hohen Anforderungen an Produkte der betrieblichen Altersversorgung gerecht werden.

Das Bundesministerium für Verbraucherschutz hat im Juni 2005 den Tarifen der SELBSTHILFE Pensionskasse „Vorbildcharakter“ für die Anwendung in der betrieblichen Altersversorgung bescheinigt. Im April 2005 hat die Zeitschrift ÖKO-Test 27 Pensionskassen hinsichtlich ihrer Leistungsstärke untersucht. Danach liegt die SELBSTHILFE Pensionskasse unter den Anbietern von Kompakttarifen (Altersrente, Erwerbsminderungsrente, Hinterbliebenenrenten) an der Spitze des Testfeldes.

Damit erhalten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Kirche und Caritas sowie deren Angehörige eine in Deutschland einzigartig günstige Möglichkeit der betrieblichen Altersversorgung. Laut Beschluss der Zentral-KODA können Dienstgeber und Dienstnehmer – unabhängig von der bestehenden Pflichtversicherung – bei Vorliegen sachlicher Gründe die betriebliche Altersversorgung durch Entgeltumwandlung bei der SELBSTHILFE Pensionskasse der Caritas durchführen.

Köln, 13. Juli 2006  
Abteilung Öffentlichkeitsarbeit

**(epn) Betriebliche Altersvorsorge: Strafbarkeitsrisiko - Zillmerung ohne Versicherungsschutz ? – oder „Zillmerung gut – alles gut“ \***



*\*von Johannes Fiala, Rechtsanwalt (München), MBA Financial Services (Univ.Wales), M.M. (Univ.), geprüfter Finanz- und Anlageberater (A.F.A.), EG-Experte (C.I.F.E.), Bankkaufmann ([www.fiala.de](http://www.fiala.de))*

Der Versicherungsvermittler (Agent und Makler) ist nicht durch eine Vermögensschadendeckung (VSH) versichert, wenn er vorsätzlich oder wissentlich seine Pflichten verletzt. Was bedeutet dieser für die Praxis des Vermittlers?

**Wissentlicher Pflichtverstoß – keine VSH-Deckung:**

In den Vermögensschaden-Versicherungsbedingungen heißt es „Der Versicherungsschutz bezieht sich nicht auf Haftpflichtansprüche ... 5. wegen Schadenstiftung durch wissentliches Abweichen von Gesetz, Vorschrift, Anweisung oder Bedingung des Machtgebers (Berechtigten) oder durch sonstige wissentliche Pflichtverletzung; ...“

Typisches Beispiel:

Ein Vermögensverwalter wird von seinem Kunden in Anspruch genommen, weil er zu riskante Wertpapiere für das Depot des Kunden gekauft hat. Der VSH-Versicherer wird die Deckung ablehnen, wenn von den Anlagerichtlinien abgewichen wurde. Der Vermögensverwalter wird den Prozeß, die Sachverständigenkosten und den Schaden aus eigener Tasche bezahlen müssen. Ein guter VSH-Versicherungsmakler hätte dies vorher gewusst.



**Unterfall – Strafbarkeit:**

Wird dem Vermittler (auch) eine Straftat vorgeworfen, wird der VSH-Versicherer dies erkennen, und wegen „Abweichen von Gesetz“ die VSH-Deckung versagen, wie auch der VSH-Spezialmakler [R.W.Barth](#) .

**Lebenslang Sozialhilfe oder auswandern?:**

Kommt es zur Verurteilung wegen eines Vermögensdeliktes, dann entfällt für den Vermittler auch insoweit eine Restschuldbefreiung im Insolvenzverfahren. Dieser Weg einer Sanierung ist also versperrt. Die Verjährung eines „Titels auf Schadensersatz“ dauert nach einer Verurteilung 30 Jahre – danach könnte der Geschädigte ggf. abermals klagen.

Übrigens muß man als Vermittler nicht unbedingt zum Täter werden, denn es genügt selbstverständlich auch die Anstiftung oder Beihilfe, um den VSH-Schutz zu verlieren. Gefährliche Konzepte gehören vorher auf den Prüfstand – nötigenfalls mit einem sauberen IDW-S4-Prospektgutachten. Der Hinweis des Initiators auf „renommierte Kanzleien“ oder „Gutachten wichtiger Professoren“ ersetzt keine eigene Plausibilitätsprüfung durch den Vermittler. Kanzleien die für Konzepte werben, besitzen ebenfalls keinen VSH-Schutz, stehen jedoch gleichwohl in der Haftung für „Werbung und Gefälligkeitsgutachten“.

**Strafbarkeit beim Zeitwertkonto, § 266 a StGB:**

Eine Großbank schult seriös – sie weist auf das Strafbarkeitsrisiko hin. Zur Präsentation: [hier klicken](#)

Der Referent ist ein alter Hase in diesem Geschäft, ein Kenner der Materie. Fehlerhafter Insolvenzschutz bedeutet ein Strafbarkeitsrisiko - §§

7 I a, 7 d SGB IV, § 266 a StGB.

Den meisten Schulungsleitern ist dies jedoch noch gar nicht bewusst – eingeschlossen die persönliche private Haftungsgefahr. Die allermeisten Verpfändungs- und Treuhandmodelle sind nicht das Papier wert, auf dem sie stehen: Eine Rückfrage beim Initiator ergibt dann, dass „externes Controlling“ und „internes Qualitätsmanagement“ wenig bekannt sind.

#### **Strafbarkeit bei der bAV, §§ 266a, 266 StGB:**

Auch das Landesarbeitsgericht Stuttgart (Az. 8 (6) 1152/04) befasste sich – unter ausdrücklichem Hinweis auf die Zahlungen an Pensionskassen – in seinem Urteil vom 21.09.2004 mit der Vorenthaltung von Arbeitsentgelt, § 266 a StGB.

Eine „privatrechtliche Vereinbarung“ reicht aus, die Strafbarkeit zu eröffnen – mithin Vereinbarungen zum Zeitwertkonto oder eine bAV: Wie sieht es also aus, wenn der Initiator eine „Inkassostelle“ (angeblich aus Gründen der Portabilität) beim Prämieninkasso dazwischen schaltet, und dort werden „30% Verwaltungskosten abgezogen“: Wurden die 30% dann strafbar vorenthalten?

#### **Risiko aus Zillmerung und Wertgleichheit:**

Das „Stuttgarter-Urteil“ vom 17.01.2005 bezog sich auf einen Verstoß gegen die Aufklärungspflicht des Arbeitgebers, in einem Fall der Zillmerung.

Noch weiter geht Dr.Reinecke, der die Fürsorgepflicht anführt (hier wird auch ohne Verschulden gehaftet), im Fall fehlender Wertgleichheit in der bAV.

Bereits bei der Beratung zum Thema bAV, wird über den unbestimmten Rechtsbegriff der „Wertgleichheit“ aufzuklären sein. Der BGH hat einem Steuerberater jüngst ins Stammbuch geschrieben, dass er den Mandanten über die Risiken eines "unbestimmten Rechtsbegriffs" aufzuklären hat, wenn er nicht in die Haftung geraten möchte.

Für den steuerlichen Berater bedeutet dies die Pflicht, den "sichersten Weg" zu gehen - also die sicherste bzw. engste Auslegung zu empfehlen. Für den Versicherungsmakler, dessen Pflichten noch weiter gehen als beim StB oder RA, gilt dies analog. Auch der einfache Vermittler wird aufgrund seiner üblichen Experten-Werbung derart im persönlichen Vertrauen stehen, dass auch er sich dieser Pflicht nicht entziehen kann. Welche Produktgeber besitzen hier schlüssige Aufklärungskonzepte für die Beratung?

Die cleveren Vermittler haben Dr.Reinecke so verstanden, dass bei fehlender Wertgleichheit sowohl die Entgeltumwandlung als auch der Vertrag mit dem Produktgeber gesetzeswidrig und damit (teil)-nichtig sein kann. Denn schließlich handelt es sich um zwei Verträge, die als Vertragsbündel miteinander verknüpft sind. Der Jurist sagt dann, dass die Unwirksamkeit von einem Vertrag auf den anderen „durchschlägt“.



#### **Wer hat Angst vorm schwarzen Mann?**

Besonders mutige Initiatoren und Produktgeber leiten aus dem Stuttgarter Urteil (wohl rechtsirrig) ab, dass auch hinsichtlich fehlender Wertgleichheit eine formelmäßige einfache Aufklärung der Mitarbeiter genügt: „Von irgend was muss der Vermittler ja leben“.

Dass eine Untreue nach § 266 StGB keine Theorie ist, zeigen Urteile zur Geldanlage einer Kautions beim Vermieter, oder zur Anlage vermögenswirksamer Leistungen beim Arbeitgeber. Den Strafrechtlichen ist die Untreue auch praktisch fallweise bekannt durch „Belastung mit Verbindlichkeiten“ (z.B. der gezillmernten Provision am Anfang der Laufzeit einer LV?) oder als „unterlassene Vermögensmehrung“ (z.B. durch fehlende Wertgleichheit?).

Zum Weiterlesen:

Kühl, Kristian, Kommentar zu § 266 StGB, in: Lackner, Karl (Begr.)/Kühl, Kristian, Strafgesetzbuch. Kommentar, S. 1141 – 1154, München 25. Aufl. 2004; und

<http://www.rewi.hu-berlin.de/jura/ls/hnr/index.php?path=./jura/ls/hnr/materialien/&>

#### **Mut zur Strafbarkeit und Anstiftung?**

Der Arbeitgeber kann bezüglich des Vermögens, welches er im Rahmen von Zeitwertkonto oder bAV verwaltet als gesetzlicher und/oder vertraglicher Treuhänder gesehen werden. Dies kann beim Arbeitnehmer bzw. Mitarbeiter den Verdacht einer Untreue begründen.

Lesen Sie hierzu folgenden Betrag: [hier klicken](#)

Also stellt sich die Frage, ob zumindest das Strafbarkeitsrisiko durch „Aufklärung“ des Mitarbeiters beseitigbar wäre – dann bliebe ja immerhin noch die Rückabwicklungshaftung bei fehlender Wertgleichheit, § 134 BGB.

Im Strafrecht nennt man dies „Einwilligung“ des Opfers: Eine genaue Prüfung zeigt, dass dies kaum funktioniert, denn der Staatsanwalt wird die Einwilligung im Zweifel als unwirksam bezeichnen, weil der Vermittler die Unerfahrenheit ausgenutzt hat. Auch andere Willensmängel würden hier eingreifen. Zudem darf das Einverständnis nicht selbst gesetzeswidrig sein. Gerade dies bedeutet die Totgeburt einer strafrechtlichen Enthftung durch Aufklärung. Denn der Gesetzgeber hat die „Wertgleichheit“ nicht dispositiv gestaltet, mithin nicht zur Verhandlung durch Arbeitgeber und Arbeitnehmer gestellt.

#### **Produktgeber in die Pflicht nehmen:**

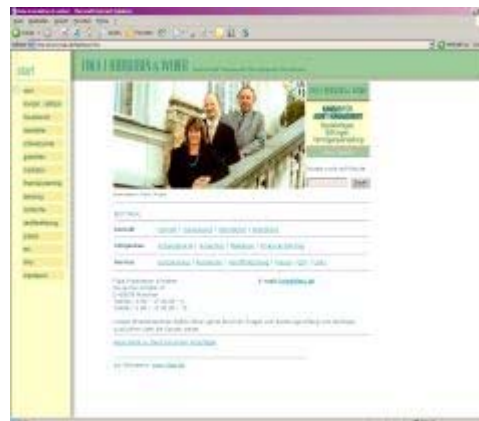
Der Fall „Esser-Ackermann&Co“, auch bekannt als Mannesmannprozesse, zeigte auf, wie schwer es ist sich dem Verdacht einer Untreue zu entziehen: Hier gab es wenigstens ein paar Rechtsgutachten, welche der BGH als nicht haltbar vom Tisch wischte.

Warum bemüht sich die „Pfefferminzia“ so sehr und lässt ihre Mitarbeiter in Fachaufsätzen schreiben „Zillmerung gut – alles gut“? Der Produktgeber könnten doch auch einfach eine „Garantie für die Wertgleichheit“ geben: Wenn man sich als Produktgeber sicher ist, dass Zillmerung und Wertgleichheit kein Problem sind, kann sicherlich auch eine Garantieerklärung für Arbeitgeber und Vermittler abgegeben werden: Dann bitte schriftlich, denn ein Urkundenprozeß kann unheimlich Zeit sparen helfen.




#### **Komplexität in den Details:**

Selbstverständlich spielen die Zusagearten und die Durchführungswege bei der näheren Untersuchung eine Rolle. Hier geht es im Kern um die Entgeltumwandlung für Mitarbeiter. Ein Makler meinte dazu lakonisch „Ich weis schon, warum ich mich nur mit der GGF-Versorgung beschäftige, denn da kommt es auf die Wertgleichheit nicht an“, § 17 BetrAVG.

Lesen Sie hierzu das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf: [hier klicken](#)



[www.fiala.de](http://www.fiala.de)

-  [Info Link](#)
-  [Kontakt](#)
-  [Weiterempfehlen](#)

**(epn) Betriebliche Altersvorsorge: Brisante Arbeitgeber- und Vermittlerfragen zur Wertgleichheit\***



\*von Johannes Fiala, Rechtsanwalt (München), MBA Financial Services (Univ.Wales), M.M. (Univ.), geprüfter Finanz- und Anlageberater (A.F.A.), EG-Experte (C.I.F.E.), Bankkaufmann (www.fiala.de)

Zwei Spezialisten im Bereich betrieblicher Altersvorsorge (bAV) sollten Arbeitgeber und Vermittler kennen: Herrn Prof. Dr. Hans-Peter Schwintowski und den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht (BAG), Herrn Dr. Gerhard Reinecke.

**Dr. Reinecke:**

Der Vorsitzende des Ruhegeldsenates beim BAG steht für die Aussage, dass die überwiegende Mehrheit der Entgeltumwandlungen v.a. nicht dem Gebot der „Wertgleichheit“ nach dem BetrAVG entsprechen. Daher sind nicht nur die Vereinbarungen des Arbeitgebers mit dem Mitarbeiter unwirksam. Vielmehr schlägt diese Unwirksamkeit auf den Vertrag mit dem „Produktgeber“ durch, weil es sich um ein Vertragsbündel mit wechselseitiger Bezugnahme handelt.

(Quelle: u.a. Fachzeitschrift „Der Betrieb“ vom 10.03.2006)

**Professor Schwintowski:**

Dieser Professor steht für die Aussage, dass den Arbeitgeber zahlreiche Rechtspflichten gegenüber den Mitarbeitern bei der Entgeltumwandlung treffen. (Hierzu ein Beitrag aus dem aktuellen Expertenreport „Rechtspflichten des Arbeitgebers bei der Entgeltumwandlung“: [hier klicken](#))

Daneben vertritt er die Auffassung, dass Versicherungsunternehmen wegen „Betrug und Unterschlagung“ haften, v.a. wenn sie gegenüber den Kunden unrichtige Werte angeben und nicht korrigieren.

(Quelle: u.a. Fachzeitschrift „Deutsches Steuerrecht“, Hefte 10 und 11/2006)



**Nachgefragt:**

Der Beitrag „**Betriebliche Altersvorsorge: Gebot der Wertgleichheit – nichtige bAV-Vermittlung?**“ (zum Beitrag: [hier klicken](#)) hat bei Arbeitgebern, Betriebsräten und Finanzdienstleistern wichtige Fragen aufgeworfen:

**Was bedeutet Wertgleichheit:**

Die Wertgleichheit ist ein unbestimmter Rechtsbegriff. Damit hat es der Gesetzgeber den Gerichten überlassen, den Inhalt zu definieren.

Gedanklich hilft folgende Überlegung: Bei der Entgeltumwandlung handelt es sich gleichsam um Vermögen des Mitarbeiters – also Lohn/Gehalt, für welches der Mitarbeiter auch gearbeitet hat. Der Arbeitgeber bekam vom Gesetzgeber die Rolle eines Treuhänders, denn er bestimmt „Durchführungsweg und Tarif“, also wie das Geld angelegt wird.

Wenn der Arbeitgeber nun das „Geld seiner Mitarbeiter“ anlegt, dann darf er es nicht veruntreuen, indem er unnötige Provisionen oder zu hohe Verwaltungskosten akzeptiert. Der Arbeitgeber muss also einen

Marktvergleich vornehmen, damit das bAV-Modell nicht mit unnötigen Transaktionskosten belastet wird. Im Arbeitsrecht folgt dies aus der verschuldensunabhängigen Fürsorgepflicht, im Strafrecht folgt dies aus §§ 266, 266a StGB – dem Verbot Vermögen zu veruntreuen oder Lohn (teilweise) vorzuenthalten.

#### **Wem hat denn die Stunde der Wahrheit geschlagen?**

Zunächst einmal hat für den Arbeitgeber „die Stunde der Wahrheit“ geschlagen, denn wenn er einem Versicherungsvertreter einen X-beliebigen Tarif für das Geld seiner Mitarbeiter „abgekauft“ hat, ist die Entgeltumwandlung zumeist teilunwirksam bzw. nichtig. Denn als Wert oder Rückkaufswert steht in schöner Regelmäßigkeit nur ein Bruchteil der einbezahlten Beträge zur Verfügung. Rechnerisch in etwa für die Differenz, haftet dann der Arbeitgeber.

Auch der Steuerberater muss sich peinliche Fragen gefallen lassen: Wieso wurde diese Haftungsdifferenz nicht in der Bilanz ausgewiesen? Was sagt das Gesetz über die Lohnabrechnung bei teilunwirksamer bzw. nichtiger Entgeltumwandlung?

Schließlich haben wir noch den Versicherungsagenten (für ihn, als Erfüllungsgehilfen, hat zumeist der Versicherer einzustehen), oder den Versicherungsmakler. Letzterer steht besonders auch persönlich im Feuer, denn seine Sachwalterpflichten verlangen höchste Sorgfalt bei der Tätigkeit für den Arbeitgeber. Erhärtet sich ein strafrechtlicher Vorwurf, greift nicht einmal der Schutz einer vielleicht vorhandenen Vermögensschadenversicherung ein.

#### **Was ist eine Enthaltungsinformation?**

Darüber, dass die Wertgleichheit ein unbestimmter Rechtsbegriff ist, besteht eine Aufklärungspflicht des Vertriebs, wie jüngst bei einer Steuerberaterhaftung vom Bundesgerichtshof (BGH) entschieden. Der informierte Arbeitgeber wird seine Rolle als „gesetzlicher Treuhänder“ in der bAV erkennen: Damit sind nicht nur Provisionen in gezillerten Tarifen faktisch von Anfang an eine Totgeburt.

Ein indianisches Sprichwort sagt „Wenn Dein Pferd tot ist, dann steige ab !“. In nahezu jeder Personalabteilung der Arbeitgeber finden sich Entgeltumwandlungen, die zu sanieren sind. Für den Finanzdienstleister führt die persönliche Haftung zur Erkenntnis, dass in aller Regel nur noch eine Honorarberatung in Frage kommt – auch bei der Sanierung.



#### **Bin ich nicht mehr haftbar, wenn ich eine Enthaltungsinformation vom Produktgeber besitze?**

Nur ganz wenige Produktgeber bestätigen dem Arbeitgeber oder Vermittler, dass die bAV-Durchführung im konkreten Einzelfall der Wertgleichheit entspricht. Bei der Beratung und Sanierung, aber auch bei der Prüfung bestehender Entgeltumwandlungen kann die Zuziehung eines wirklich unabhängigen Aktuars ausgesprochen zeitsparend und nützlich sein.

#### **Ist dann der Produktgeber haftbar?**

Wenn der Produktgeber die Wertgleichheit bestätigt, dann haftet er dafür. Ob es auch stimmt, kann ein Aktuar prüfen. Denn das Risiko trägt auch weiterhin erst mal der Arbeitgeber, wie gesagt – verschuldensunabhängig wegen seiner Fürsorgepflicht.

Noch immer meinen einige Vermittler von bAV-Modellen, dass „man ja von irgend etwas leben müsse – und daher gezillerte Tarife anbieten kann“. Auch manche Unterstützungskasse oder Pensionskasse kauft nach wie vor zur Rückdeckung derartige Tarife mit ein – sozusagen „hinter dem Rücken des Arbeitsgebers“. Mit der passenden, also lückenhaften Schulung der Vermittler, gerät der Produktgeber dann oftmals in eine Haftung wegen vorsätzlicher sittenwidriger Schädigung.

#### **Bin ich nicht mehr haftbar, wenn über den „unbestimmten**

### **Rechtsbegriff“ der Wertgleichheit und die Ungewissheit über die Zulässigkeit gezillmerter Tarife informiert habe?**

Zahlreiche Konzepte basieren darauf, dass Arbeitgeber bzw. Mitarbeiter aufgeklärt werden. Dies stellt jedoch zumeist einen „untauglichen Versuch“ zur Enthftung dar, denn neben der Aufklärungspflicht beim Finanzvertrieb und beim Arbeitgeber kommt noch die nicht vom Verschulden abhängige Fürsorgepflicht dazu. Die Haftung des Arbeitgebers lässt sich hier kaum vermeiden – und dies wiederum schlägt auf die Pflichten der Berater durch.

So wie die nicht wertgleiche Entgeltumwandlung auf den Vertrag mit dem Produktgeber durchschlägt.

### **Was muss ein Versicherungstarif bieten, damit er nicht gegen das Gebot der Wertgleichheit verstößt?**

Zunächst einmal, und dies ist ein weiterer Haftungs- bzw. Unwirksamkeitsgrund, sollen Angebote transparent sein. Es ist also von Vorteil, wenn die einzelnen Kostenbestandteile in einer Prämie bzw. einem Beitrag nachvollziehbar aufgeschlüsselt sind.

Natürlich können Versicherungsverträge auch „biometrische“ Risiken (z.B. Invaliditätsschutz, Witwenversorgung) enthalten. Derartige Kosten sind völlig normal und auch legal. Gleiches gilt für niedrige Verwaltungskosten: Und hier fangen schon die ersten Probleme an. Jeder Vermögensverwalter ist verpflichtet, das Geld seines Treugebers nicht „zum Fenster hinaus zu werfen“ – ansonsten droht der Vorwurf einer Untreue. Also muss der Arbeitgeber Tarife vergleichen, oder durch einen bAV-Experten bzw. Versicherungsmakler vergleichen lassen. Wir alle wissen, dass es bei fast allen Produkten auf dem Markt erhebliche Preisunterschiede gibt. Hier liegt der Lösungsansatz, und dies natürlich im Zweifel mit einer Absicherung durch einen unabhängigen Aktuar. Bekanntlich sind die wohl allermeisten „angeblich unabhängigen bAV-Institute“ fest im Einflussbereich bestimmter Produktgeber.






### **Betrügerische Konzepte?**

Die übliche Finanzvermittlung fängt mit einer Lüge an: „Unsere Tätigkeit kostet Sie natürlich keinen Pfennig“. Dies liegt natürlich daran, dass der durchschnittliche Kunde lieber 60.000 Euro Provision bezahlt (durch die Hintertür, dem Vertrag belastet), als 20.000 Euro für eine solide Beratung. Jedoch zwingen das „Zillmerungsverbot“, das „Transparenzgebot“, die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers und der Eigentumsschutz des Grundgesetzes in der bAV-Vermittlung eine komplett andere Sichtweise.

Nur ein bAV-Beispiel: So wird von der Fachliteratur allein „wegen zusätzlicher unnötiger Verwaltungskosten“ auch die Unterstützungskasse als unwirksam beschrieben, wenn die Kosten der U-Kasse dem umgewandelten Entgelt der Mitarbeiter entnommen werden.

### **Bin ich nicht mehr haftbar, wenn ich einen Tarif verwende, den der Versicherer als ungezillmerten Tarif bezeichnet?**

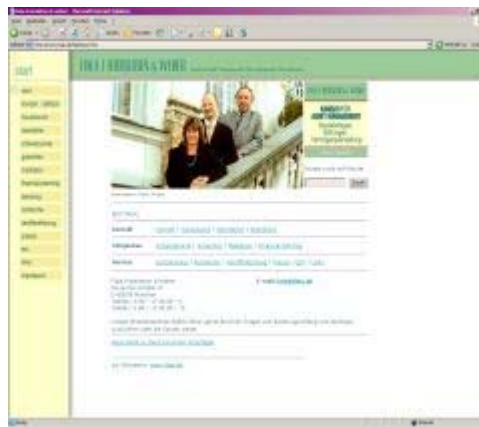
Die Zillmerung ist nur eine Variante die Provision zeitlich gesehen, dem Versicherungsvertrag zu belasten. Bei der sogenannten Metallrente erfolgt die Verteilung, wie neuerdings bei Riesterverträgen, über fünf Jahre. Für den Arbeitgeber als gesetzlicher Treuhänder, gibt es ja stets die Möglichkeit auch einen courtagefreien bzw. provisionsfreien Tarif auszuwählen. Wenn er sich der Dienste eines bAV-Beraters bzw. bAV-Vermittlers bedient, dann ist das gleichsam seine Entscheidung – aber eben nicht zugleich die Erlaubnis diese Kosten dann dem Mitarbeiter zu belasten: Welcher Arbeitgeber käme auf die Idee, die monatlichen Kosten der Lohnabrechnung vom Gehalt abzuziehen? Auf die bAV übertragen: Der Arbeitgeber darf im Grundsatz die „unnötigen Provisionen“ oder „zu hohen Verwaltungskosten“ - auch nicht durch die Hintertür - dem von ihm als bAV verwalteten Lohn/Gehalt belasten oder belassen lassen. Dies kann in Beziehung zum Mitarbeiter bis hin zum Vorwurf eines Betrugs durch Täuschung reichen. Dabei darf nicht übersehen werden, dass bereits die nur „halbwahre“ Information der Mitarbeiter bzw. des Arbeitgebers, eine Täuschung durch Unterlassen sein kann.

-  [Info Link](#)
-  [Kontakt](#)
-  [Weiterempfehlen](#)

**Was kann ich als Arbeitgeber oder Finanzdienstleister sinnvoll**

### unternehmen?

Dem Arbeitgeber muss finanztechnisch klar sein, dass sich der Schaden bei „nicht wertgleichen Modellen“ in der Regel von Tag zu Tag vergrößert. Dies liegt am Zinseszinsseffekt. Dem Mitarbeiter stehen ja oftmals auch alle Erträge zu – eingeschlossen eben solche Erträge, die wegen zu hoher Gesamtkosten gar nicht erwirtschaftet werden. Hier gilt es also oft im Rahmen einer Sanierung darum, eine möglichst wertgleiche Situation erstmalig herzustellen. Wenn die Verträge teilnichtig oder unwirksam sind, müssen neue Vereinbarungen abgeschlossen werden – und vor allem müssen die Arbeitgeber darauf achten, dass sie den gesetzlichen Informationspflichten gegenüber den Mitarbeitern umfassend und nachweislich nachkommen. Für den Finanzdienstleister bestehen hier mannigfaltige Möglichkeiten, dem Arbeitgeber zur Seite zu stehen – nicht zuletzt durch Koordination der Sanierung, und Moderation der Gespräche mit den Mitarbeitern, Aktuar sowie den übrigen Beteiligten. Die nachlaufenden Beraterpflichten gebieten ein aktives Schadensmanagement. Die Grundsätze der persönlichen „Managerhaftung“ von Geschäftsführern und Vorständen zwingen zur unverzüglichen Sanierung.



[www.fiala.de](http://www.fiala.de)

**Newslink:** <http://www.experten.de/eprNews.asp?intZNewsID=9204>

© (epn)Redaktion: **experten-netzwerk gmbH**, 95448 bayreuth, bindlacher str. 4  
**Herbert Winterling**, mobil 0170 7338037, [presse@experten.de](mailto:presse@experten.de)  
telefon 0921 76446702, fax 0921 7644624, [www.experten.de](http://www.experten.de)

[Impressum](#) | [\(epn\)Info](#) | [Fenster schliessen](#)