

Vereinigung unabhängiger Treuhänder für die Private Krankenversicherung e.V.

07.09.2021

Stellungnahme an die BaFin aufgrund des Telefonats zwischen Herrn Schedel und Herrn Richter am 26.08.2021

Erster Punkt auf der Agenda ist das „Rotationsprinzip“. Die BaFin will sich jeweils die Vergütung eines Jahres eines Unternehmens an den Treuhänder vom VU melden lassen. Daraus ergibt sich dann, welchen Anteil dieses VU an der gesamten Vergütung für den speziellen Treuhänder hatte. Liegt der Anteil bei mehr als 30 %, so erfordert das eine Neubestellung für das VU nach spätestens fünf Jahren. Ansonsten ist nach 10 Jahren eine Neubestellung erforderlich. Das sonstige Einkommen wird nicht angefragt, kann aber zur Verifikation eines sich dann ergebenden Anteils unter 30 % freiwillig genannt werden.

Es gab gute Gründe, eine solche Rotation für Wirtschaftsprüfer einzuführen, und die Treuhänder werden (nicht ganz zu Unrecht) immer wieder mit den Wirtschaftsprüfern verglichen. Das Rotationsprinzip ist also grundsätzlich zu akzeptieren und sollte auch positiv für die Außenwirkung der Treuhänder in Bezug auf ihre Unabhängigkeit sein.

Eine einkommensabhängige Regelung birgt allerdings zahlreiche Probleme, angefangen mit der Definition des relevanten Einkommens. Allerdings gilt es weitere Punkte dabei zu berücksichtigen:

- Grundsätzlich: Die Einführung eines Rotationsprinzips ändert die Rahmenbedingungen für die Treuhändertätigkeit. Natürlich ist jeder Wechsel des Treuhändermandats mit Mehrarbeit verbunden. Der Wunsch nach einem Rotationsprinzip passt jedoch in die betriebliche Landschaft.
- Einkommensabhängige Tätigkeitsdauer: Gemäß dem BGH-Urteil IV ZR 255/17 ist die Unabhängigkeit des zustimmenden Treuhänders von den Zivilgerichten nicht gesondert zu überprüfen. Vor diesem Urteil wurden von den Zivilgerichten Fragen nach der finanziellen Unabhängigkeit gestellt. Wenn Treuhänderhonorare vor Gericht genannt wurden, konnte trotz Verschwiegenheitsverpflichtung der Anwesenden nicht verhindert werden, dass Vergütungshöhen den Weg in Presseartikel gefunden haben (Artikel in der Welt vom 06.06.2018 über einen Treuhänder „Herbert Rauscher“). Wenn die BaFin Einkommensverhältnisse als Unabhängigkeitskriterium definiert, ist nicht auszuschließen, dass sie vor Gericht ihre Einschätzung der Unabhängigkeit (incl. der speziellen Vergütung des Treuhänders) offenlegen muss. Es ist absehbar, dass öffentlichkeitswirksame Debatten wie vor dem BGH-Urteil wieder aufkommen werden.
- Die Regelung sollte so gestaltet sein, dass sich im Verhältnis zur Einarbeitungsphase eine akzeptable (Mindest-)Mandatsdauer ergibt und der Wechsel rechtzeitig (mindestens ein, besser zwei Jahre vorher) absehbar ist. Ein kurzfristiger Treuhänderwechsel ist bekanntlich für alle Beteiligten problematisch. Ein Treuhänder braucht zwei Jahre Einarbeitungszeit, um sich mit den Eigenheiten eines Unternehmens so vertraut zu machen, dass er auf Augenhöhe mit dem Verantwortlichen Aktuar über konkrete Verbesserungsmaßnahmen diskutieren kann. Je nach Umfang der Verbesserungsmaßnahmen muss das VU erst interne Projekte einrichten. Von den angestoßenen Verbesserungsmaßnahmen profitiert also eher nur der Treuhändernachfolger. Es erscheint fraglich, ob ein Treuhänder dann noch in jedem Fall die hierzu erforderlichen Diskussionen führt. Aus praktischen Erfahrungen sollte eine zeitliche Begrenzung der Treuhändertätigkeit nicht unterhalb von 10 Jahren angesetzt werden.

- Grundsätzlich ist eine Laufzeitbegrenzung (inkl. einfacher Regel) sinnvoll. Eine Schwierigkeit ergibt sich allerdings daraus, dass man gut daran täte, mehrere Jahre im Voraus zu planen, weil es ja sein kann, dass im Jahr einer einzelnen Abgabepflichtigkeit nicht gleichzeitig weitere solche Erfordernisse bestehen. "Pensionierte" Kolleginnen haben meist kein Problem mit der 30-Prozent-Regelung. Bei hauptberuflichen Treuhändern dürfte es dagegen ungünstig werden, überhaupt noch große Mandate anzunehmen.
- Einzelne Jahre über der Einkommensgrenze sollten nicht zur (sofortigen) Abhängigkeit des Treuhänders führen, da die Überschreitung evtl. erst im Nachhinein festgestellt werden kann. Das Jahr der Einarbeitung führt regelmäßig zu doppeltem Aufwand. Es wäre die Frage, wie ein evtl. Übergangsjahr, in dem man sich einarbeitet, zu zählen wäre. Als legitimes sechstes hätte es den Vorteil, dass man dann die kleineren nicht auch noch kurzfristig abgeben müsste, weil das Einarbeitungsmandat ja auch vergütet würde, so dass die anderen Mandate auch nach Abgabe eines größeren weiterhin "unter 30 %" laufen würden. Insofern wäre die unterste Schranke eher auf sieben als auf fünf Jahre anzusetzen.
- Melden die VUs jeweils ihre Vergütung eines Jahres an den Treuhänder dem BaFin, dürften viele Kollegen von der 30 %-Regelung betroffen sein: Zum einen jeweils alle Kollegen, die weniger als vier Unternehmen betreuen, da erst ab vier Unternehmen der Anteil pro Unternehmen (rechnerisch) unter 30 % betragen kann und zum anderen dürfte bei Kollegen, die ein (sehr) großes VU mit sehr vielen Tarifen betreuen, der Anteil dieses großen VUs deutlich über 30 % betragen. Die freiwillige Offenlegung des sonstigen Einkommens birgt zahlreiche Probleme, angefangen mit der Ermittlung des relevanten Einkommens und u.a. auch das Thema der Vertraulichkeit. Für Treuhänderkollegen, die neben ihren Treuhänderbezügen Altersversorgungsbezüge aus früheren beruflichen Tätigkeiten erhalten und ggf. über weitere Einkünfte verfügen, dürfte das Thema der finanziellen Unabhängigkeit leichter darstellbar sein.
- Akuter Problemfall: Der aktuelle Treuhänder der PPV dürfte bereits 10 Jahre tätig sein. Nach Einführung der Begrenzung der Tätigkeitsdauer wäre eine Neubesetzung kurzfristig erforderlich. Einen geeigneten Nachfolger zu finden, der das nötige Knowhow und die zeitlichen Reserven hat, dürfte schwierig werden.
Es stellt sich die Frage, ob Branchentarife im Allgemeinen eine Sonderrolle einnehmen. Als Treuhänder sind für diese Tarife Spezialisten tätig. Neueinsteiger bedürften einer besonderen Einarbeitungszeit. Zudem ist zu beachten, dass Branchentarife auch von Aktuarien aller VU „geprüft“ und weiterverarbeitet werden. Insofern hat die Frage nach der Unabhängigkeit eines Branchentreuhänders eine wesentlich geringere Bedeutung als bei einem Unternehmenstreuhänder. Der Vollständigkeit halber sei angemerkt, dass auch der Treuhänder des Basistarifs bereits mehr als 10 Jahre für diesen Tarif tätig ist.
- Praktisches Problem, allgemein: Betrachtet seien Personen, die nach Ausscheiden aus einem Unternehmen die Treuhändertätigkeit aufnehmen. Diese Personen werden, solange sie können und wollen, als Treuhänder arbeiten. Werden sie gezwungen, aus Unabhängigkeitserwägungen ein Mandat niederzulegen, könnten sie früher als ursprünglich geplant ihre Treuhändertätigkeit insgesamt beenden. Hier wäre die derzeit angespannte Nachfolgesituation zu beachten.

Fazit: Eine einheitliche Höchstdauer für ein Treuhändermandat erscheint sinnvoll und angemessen zu sein. Insofern ist eine Höchstdauer von zehn Jahren insbesondere die Thematik der Einarbeitungsphase ausreichend berücksichtigt. Die Höchstdauer des Treuhändermandats würde damit der Höchstlaufzeit von zehn Jahren für das Prüfungsmandat eines Abschlussprüfers oder einer Prüfungsgesellschaft entsprechen (Art. 17 Abs. 1 VO (EU) 537/2014). Insofern stellt eine Höchstdauer von zehn Jahren im Verhältnis aus Einarbeitungsphase und Gesamtdauer einen guten Kompromiss dar. Einkommens-

abhängige Festlegungen benachteiligen Treuhänderinnen und Treuhänder ohne zusätzliche Einnahmen und behindern – da Unternehmen sicher eher an längerfristigen Vereinbarungen interessiert sind – deren Chancen am Markt.

Als zweiter Punkt werden vis-a-vis-Gespräche mit einzelnen Treuhändern angedacht, um einen besseren Eindruck von der Persönlichkeit zu bekommen.

Einen intensiveren Kontakt zwischen BaFin, insbesondere zwischen dem VU-Treuhänder und auch den jeweiligen BaFin-Referenten der entsprechenden Unternehmen, herzustellen, kann nur positiv unterstützt werden. Denkbar wäre z.B. im dreijährigen Abstand eine entsprechende Gesprächsrunde zu initiieren.

- Die BaFin hat die Unabhängigkeit und die fachliche Eignung bisher an rein formalen Kriterien beurteilt. Ein Gespräch hat deswegen nur dann Sinn, wenn darin systematisiert weitere Kriterien besprochen werden können. Letztendlich muss die BaFin in einem Streitfall belegen können, warum sie einen bestimmten Treuhänder für unabhängig hält. Es wäre deshalb interessant zu wissen, welche zusätzlichen Kriterien in einem Gespräch abgefragt werden können.
- Sollten in dem persönlichen Gespräch finanzielle Aspekte diskutiert werden, müsste die BaFin dies dokumentieren. Im Streitfall würden diese Informationen weitergegeben werden müssen. Es gelten die Bedenken, die zur einkommensabhängigen Tätigkeitsdauer beim Rotationsprinzip festgehalten wurden.
- Bei den in einem Gespräch abzufragenden Kriterien darf logischerweise nicht der Eindruck entstehen, dass die BaFin einen Treuhänder als unabhängig bewertet, nur weil ihr „seine Nase gefällt“. Es müsste also eine konkrete „Persönlichkeitsakte“ angelegt werden, aus der im Streitfall zitiert werden könnte.
- Es stellt sich die Frage, wie die BaFin mit dem Fall umgeht, dass ein Treuhänder in der derzeit zugrunde liegenden Papierform als unabhängig einzustufen ist, aber im persönlichen Gespräch „durchfällt“. Ist dieser Fall denkbar?
- Sollte es hauptsächlich darum gehen, dass die BaFin nach außen hin zusätzliche Prüfungsaktivitäten hinsichtlich der Unabhängigkeit dokumentieren kann, sollte die BaFin hierin unterstützt werden. Letztendlich dient das auch der Reputation der Treuhänderinstitution.

Der dritte Punkt betrifft die Anzahl der Treuhänder, die offenbar oftmals als ungenügend angesehen wird. Hier wird die Frage aufgeworfen, ob es unbedingt immer natürliche Personen sein sollten. Herr Schedel und ich sind uns einig, dass hier genau darauf geachtet werden muss, dass die Treuhänderschaft keinen Reputationsschaden erleidet, indem z.B. VU-Information im Zuge von Beratungen o.ä. an andere mittelbar oder unmittelbar weitergegeben werden. Auch Schedel sieht hier eine mögliche Regelung als enorm kompliziert und schwierig an (z.B. weil der für die Treuhändertätigkeit zuständige eben auch abhängiger Mitarbeiter in einem Unternehmen ist).

Anders als für die Berechnung des Auslösenden Faktors gibt es für die Beitragsanpassung in der privaten Krankenversicherung kein schematisches Verfahren. Dies macht die Prüfung einer Anpassung schwierig und ist ein Grund für die Einführung einer Anpassungsprüfung durch einen Treuhänder. Die Qualität der Prüfung hängt dann entscheidend von seiner Eignung ab (Zuverlässigkeit, fachliche Eignung, Unabhängigkeit). Zurzeit wird diese Eignung von der BaFin geprüft.

Lässt man eine juristische Person als Treuhänder zu, verlagert man diese Eignungsprüfung von der BaFin auf die juristische Person (aktuarielles Beratungshaus oder Wirtschaftsprüfungsunternehmen).

Man darf dabei aber nicht davon ausgehen, dass das Unternehmen einfach nur als Arbeitgeber für Personen auftritt, die auf die gleiche Weise arbeiten, wie es heute die Treuhänder tun. Das Unternehmen wird eine Beitragsanpassungsaktion eines Krankenversicherers als Projekt organisieren und immer dasjenige Personal zur Verfügung stellen, das entsprechend dem erwarteten Umfang der Aktion benötigt wird. Dabei werden sowohl interne als auch externe Mitarbeiter eingesetzt werden. Es werden auch immer wieder die in solchen Unternehmen zahlreich beschäftigten Berufsanfänger eingearbeitet werden. Aufgrund der Personalfluktuations im Unternehmen und des wechselnden Umfangs der Projekte wird es dabei zwischen den einzelnen Anpassungen eines Versicherers zu einer hohen Fluktuation der eingesetzten Prüfer kommen.

Bei dieser Arbeitsweise wird es schwierig sein, folgende Aspekte von Anpassungen angemessen zu berücksichtigen:

- die Kalkulationsbesonderheiten, die es bei den meisten Versicherern gibt
- Zusammenhänge zwischen den einzelnen Tarifen eines Versicherers (Das kann auch eine Beziehung zu Tarifen sein, die von der zu prüfenden Anpassung nicht betroffen sind)
- die Limitierung der Anpassung, bei der die Gesamtheit der Tarife und die Limitierungen der Vergangenheit zu berücksichtigen sind.

Das Prüfungsunternehmen wird versuchen, die Qualität der Prüfung zu sichern, indem es Qualitätsstandards formuliert. Gerade dies kann aber letztlich nicht gelingen, da es das dazu erforderliche schematische Verfahren für Beitragsanpassungen nicht gibt.