

## BETRIEBLICHE ALTERSVERSORGUNG

# Vorsicht vor Fallen in der Beratung

Foto: Photocase.com

Nach dem Schlussverkauf in der deutschen Lebensversicherung haben viele im Bereich des Absatzes von Vorsorgeprodukten tätige Vermittler ihren Schwerpunkt auf die betriebliche Altersversorgung (bAV) gelegt. Die Sache ist jedoch nicht ganz unproblematisch, da bislang noch unklar ist, welchen rechtlichen Anforderungen die bAV-Beratung genügen muss.

**D**er bAV-Beratungsprozess ist deshalb so komplex, weil der Berater die Produkte zweimal absetzen muss. Das erste Geschäft tätigt er in der Arbeitgeberberatung mit dem Ziel, eine betriebliche Altersversorgung zu errichten. Den zweiten Absatzprozess vollzieht er in der Arbeitnehmerberatung, wenn es darum geht, die vom Arbeitgeber ausgewählte betriebliche Versorgung mit Leben zu füllen und die Arbeitnehmer möglichst zahlreich zu veranlassen, das Arbeitgeberangebot wahrzunehmen.

In der Arbeitgeberberatung muss sich der bAV-Berater vor Augen führen, dass der Arbeitgeber regelmäßig auf zwei unterschiedliche Vertragspartner trifft. Einerseits schließt er einen Vertrag mit einem Versorgungsträger. Diesem fällt die Aufgabe zu, die Versorgungsleistung zu erwirtschaften. Andererseits kontrahiert er mit dem Arbeitnehmer, dem er die Versorgung zusagt. Dies

gilt auch dann, wenn der Arbeitnehmer die Finanzierung der Versorgung etwa im Rahmen einer Entgeltumwandlung ganz oder teilweise selbst übernimmt.

Sowohl in der Arbeitgeber- als auch in der Arbeitnehmerberatung nimmt der bAV-Berater zunächst die Aufgaben eines Versicherungsvermittlers wahr. Dies gilt unabhängig davon, ob man die Tätigkeit des bAV-Beraters ausschließlich an dem bisherigen deutschen Rechtsverständnis der Versicherungsvermittlung misst oder an der EU-

Versicherungsvermittler-Richtlinie. Denn der bAV-Berater beschafft ganz oder teilweise Geschäftsbesorgungsmacht für einen anderen Versicherungsschutz, gestaltet ihn aus oder wickelt ihn ab, ohne selbst Versicherungsnehmer oder Versicherer zu sein. Soweit der bAV-Berater sowohl dem Arbeitgeber als auch dem Arbeitnehmer Versicherungsverträge vorschlägt, anbietet oder auch nur Vorbereitungsarbeiten zum Abschluss dieser Verträge durchführt, erfüllt seine Tätigkeit auch die Kriterien, die die EU-Richtlinie für den Begriff der Versicherungsvermittlung als kennzeichnend ansieht.

Mit Rücksicht auf seinen Status als Versicherungsvermittler umfasst der Pflichtenkreis des bAV-Beraters auch die für diese geltenden Befragungs-, Beratungs- und Dokumentationspflichten. Deren Inhalt und Umfang sind gegenwärtig allerdings deshalb unklar, weil der deutsche Gesetzgeber mit der Umsetzung der EU-Richtlinie in Verzug ist. Bei der Arbeitgeberberatung stehen für den Arbeitgeber neben den arbeits- und steuerrechtlichen Erwägungen vor allem die durch die Reduzierung von Sozialversicherungsbeiträgen erzielbaren Einsparpotenziale im Vordergrund. Im Rahmen der Arbeitgeberberatung muss der bAV-Berater zudem darauf achten, dass die vom Arbeitgeber mit der bAV übernommenen Verpflichtungen gegenüber dem Arbeitnehmer so weit wie



Jürgen Evers ist als Rechtsanwalt in der Kanzlei Blanke Meier Evers in Bremen spezialisiert auf Vertriebsrecht, insbesondere Handels- und Versicherungsvertreterrecht.

möglich durch den Vertrag mit dem Versorgungsträger gedeckt werden. Denn für etwaige Lücken hat der Arbeitgeber einzustehen mit der Folge, dass dem bAV-Berater insoweit eine Regresshaftung droht. Die Beratung im Bereich der betrieblichen Altersversorgung erfordert deshalb wesentlich mehr als nur gute Produktkenntnisse. Gefordert sind vor allem auch Kenntnisse im Recht der betrieblichen Altersversorgung und den bAV-Pflichten eines Arbeitgebers.

## Im Pflichtenkreis des Arbeitnehmers tätig

Mit der Arbeitnehmerberatung wird der bAV-Berater im Pflichtenkreis des Arbeitgebers tätig. Dies bedeutet, dass er nicht nur die Interessen des Arbeitgebers wahren, sondern auch dessen Aufklärungspflichten gegenüber den Arbeitnehmern erfüllen muss. Dazu soll nach der Rechtsprechung des Arbeitsgerichts Stuttgart jedenfalls im Falle der Entgeltumwandlung auch die Aufklärung über das Risiko gehören, das mit einem vom Arbeitgeber gewählten gezillmerten Tarif im Falle eines relativ frühen Arbeitgeberwechsels verbunden ist. Denn die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers verpflichtet diesen zu einer diesbezüglichen Aufklärung des Arbeitnehmers, damit dieser den möglicherweise entstehenden Schaden kalkulieren und ggf. von einer Entgeltumwandlung Abstand nehmen kann.

In jedem Fall sollte sich der bAV-Berater über die mit seiner komplexen Aufgabenstellung im bAV-Geschäft übernommenen umfangreichen Pflichten sorgsam informieren. Dazu gehört auch die Klärung der Frage, in welchem Umfang die Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung des bAV-Beraters

bei der Arbeitnehmerberatung entstehende Schäden und daraus im Falle der Auslösung einer Arbeitgeberhaftung entstehende Regressansprüche des Arbeitgebers gegen den bAV-Berater deckt.

Darüber hinaus werden Makler und Mehrfachagenten bei der Arbeitnehmerberatung auf ihr Auftreten gegenüber dem Kunden zu achten haben. Denn sie nehmen ihre Vermittlungsaufgabe im Auftrag des Arbeitgebers wahr und sind hierbei auf dessen bAV-Angebot beschränkt. Sie dürfen gegenüber dem Arbeitnehmer daher nicht den Eindruck erwecken, bei der Auswahl der Versorgungslösung dessen Interessen wahrzunehmen und die Vermittlungsleistung auf Grund einer objektiven Marktuntersuchung durchzuführen. Auch die Frage, ob Cross-Selling bei Gelegenheit der Arbeitnehmerberatung betrieben wird, sollte sehr wohl überlegt werden, weil die Interessenkonflikte zwischen dem Arbeitgeber- und dem Arbeitnehmerinteresse drohen können.

## Den Beratungsprozess im Einzelnen durchdenken

Wegen der lauernden Gefahren sollte jeder bAV-Berater den gesamten Beratungsprozess im Einzelnen durchdenken, damit die Erfolg versprechende Tätigkeit nicht in einem Desaster endet. Wegen der gesetzlich weitgehend ungeklärten Rechtslage empfiehlt sich in jedem Fall, die Arbeitgeberberatung auf der Grundlage einer eigenständigen Beratungsvereinbarung durchzuführen. Darin können der Umfang des Beratungsauftrags, die Leistungen des bAV-Beraters und das Ziel der Arbeitgeberberatung ebenso im Einzelnen festgelegt werden wie die rechtlichen Grundlagen, auf denen die Beratungsleistung erbracht wird.

Um eine Beschränkung der Haftung des bAV-Beraters zu erzielen, ist der Abschluss einer Beratungsvereinbarung unabhängig davon zu empfehlen, ob der bAV-Berater Agent eines Versicherers ist oder er Versicherungsprodukte auf der Basis von Mehrfachagentur oder Maklerverträgen anbietet. Denn soll die Beratungstätigkeit nur einen eingeschränkten Umfang haben, weil der bAV-Berater nicht auf allen Durchführungs-

wegen tätig ist oder er nur die Errichtung neuer und die Revitalisierung vorhandener Versicherungen anbietet, nicht aber die Sanierung von Versorgungswerken, so sollte dies in der Beratungsvereinbarung klargestellt werden.

Im Rahmen eines sinnvollen Enthaltungsmanagements ist es darüber hinaus ratsam, für die jeweiligen einzelnen Abläufe in den Stationen der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerberatung Beratungs- und Dokumentationsunterlagen einzusetzen, die auf das Profil der Beratungsleistung zugeschnitten sind. So sollte auf der Ebene der Arbeitgeberberatung eine Analyseunterlage entwickelt werden, die neben den allgemeinen und bAV-spezifischen Daten die Wünsche und Bedürfnisse des Arbeitgebers in betrieblicher und personalpolitischer Hinsicht ebenso erfasst wie die in dem betroffenen Betrieb vorhandenen Versorgungswerke. Die Ergebnisse der Analyse sollten in einer weiteren Unterlage dokumentiert werden. Idealtypisch beschränkt sich diese nicht darauf, die Ergebnisse zusammenzufassen, sondern sie enthält auch eine Konzeptempfehlung, die hierfür tragenden Gründe und die Abnahme des Konzepts nebst Auftrag zur Umsetzung desselben. Schließlich sollte der bAV-Berater auch einen Beratungsbogen für die Arbeitnehmerberatung entwickeln, den der Arbeitgeber zur Personalakte nehmen kann und der Arbeitnehmer zu seinen begleitenden Unterlagen.

Bei all diesen Unterlagen ist darauf zu achten, dass der bAV-Berater sich auf das Wesentliche konzentriert und nur die wirklich benötigten Daten erhebt, um den Beratungsprozess möglichst schlank zu gestalten. Eine Anregung für die Gestaltung von Unterlagen für den bAV-Beratungsprozess hat die Kölner Pensionskasse unlängst veröffentlicht. Der bAV-Berater tut aber gut daran, eine solche Vorlage nicht einfach auf sein Briefpapier zu übernehmen. Vielmehr sollte er sie als Checkliste verwenden, um für sein Leistungsangebot maßgeschneiderte Unterlagen zu schaffen. Zum Zwecke der Haftungsminimierung und der Qualitätssicherung sollte der bAV-Berater die von ihm erarbeitete Lösung schließlich in rechtlicher Hinsicht prüfen lassen. ■

## MEHR INFOS

Tipps zum Handels- und Versicherungsvertreterrecht finden Sie auf der Homepage von Blanke Meier Evers, Bremen, unter [www.bme-law.de](http://www.bme-law.de) oder bei Rechtsanwalt Jürgen Evers, Telefon: 04 21/94 94 60.