

BRBZ

Mit freundlicher Unterstützung:



BRBZ-NEWSLETTER

August 2010

Vorwort des Vorstandes und der Geschäftsführung

Sehr geehrte Damen und Herren,

sehr geehrte Mitglieder, Förderer und Interessenten des BRBZ,

der Beratungsmarkt der betrieblichen Altersversorgung befindet sich im nachhaltigen Umbruch – und der Bundesverband der Rechtsberater für betriebliche Altersversorgung und Zeitwertkonten e. V. (BRBZ) hat einen erheblichen Beitrag hierzu geleistet!

Große Anzahlen von Marktteilnehmern im weiten Beratungsfeld der betrieblichen Altersversorgung beginnen zu realisieren, dass haftungssicheres Arbeiten ohne Einschaltung befugter Rechtsdienstleister nicht möglich ist. Somit zeigt die nachhaltige und wissenschaftlich vertiefte Vorgehensweise des BRBZ eindrucksvolle Wirkung.

Hierzu beigetragen hat maßgeblich auch der herausragende Ablauf und Erfolg des **1. BRBZ-Rechtsberatungskongress zur betrieblichen Altersversorgung 2010**. Führende Juristen und bAV-Experten waren sich einig, dass die rechtliche Beratung im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung keine Nebenleistung im Sinne des § 5 Rechtsdienstleistungsgesetz (RDG) ist. Darüber hinaus ist Tätigkeit als Versicherungsvertreter und Versicherungsmakler – wegen der zwangsläufig entstehenden Interessenkollisionen – mit der gleichzeitigen Tätigkeit als Rentenberater bzw. Rechtsanwalt unvereinbar (siehe hierzu auch: Henssler, Vermögen & Steuern 8/2010, Seite 50).

Zum zuletzt genannten Aspekt gilt hinsichtlich der derzeit vorherrschenden »Registrierungspraxis« der zuständigen Zulassungsbehörden festzuhalten: Die Unvereinbarkeit des »Nebeneinanders« einer Rechts- und Maklererlaubnis ist keine geäußerte Rechtsauffassung, sondern die Anwendung geltenden Rechts, die auf Seite 67 der amtlichen Gesetzbegründung zum RDG manifestiert ist (BT-Drucks. 16/3655).

Neben seinen berufsrechtlichen Aufgabenstellungen legt der BRBZ gleichwohl ein ebenso großes Augenmerk auf die wissenschaftliche und praktische Expertise seines Wirkungskreises. Daher bedanken wir uns herzlich bei unseren zahlreichen Mitgliedern für die aktive, fachliche Mitarbeit im BRBZ, durch die nachhaltige Kompetenzstandards im Markt der betrieblichen Altersversorgung gesetzt und entsprechend dieser **NEWSLETTER** ermöglicht wird.

Wir wünschen Ihnen viel Spaß und einen nachhaltigen Nutzen bei der Lektüre des aktuellen **BRBZ-Newsletters**, der dieses Mal ausschließlich »Aus den Fachkommissionen« berichtet.

Herzlichst



Sebastian Uckermann

Gerichtlich zugelassener Rentenberater für die betriebliche Altersversorgung, Geschäftsführer der Kenston Pension GmbH, Rechtsberatungskanzlei für betriebliche Altersversorgung, Köln. su@brbz.de



PD Dr. Wolfram Türschmann

Gerichtlich zugelassener Rentenberater für die betriebliche Altersversorgung, Kanzlei Türschmann, Karpe & Kollegen in Buseck. info@brbz.de



Dr. Achim Fuhrmanns

Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht, Partner Classen Fuhrmanns & Partner, Köln. af@brbz.de

Sebastian Uckermann

1. Vorsitzender des Bundesverbandes der Rechtsberater für betriebliche Altersversorgung und Zeitwertkonten e. V.

PD Dr. Wolfram Türschmann

2. Vorsitzender des Bundesverbandes der Rechtsberater für betriebliche Altersversorgung und Zeitwertkonten e. V.

Dr. Achim Fuhrmanns

Geschäftsführer des Bundesverbandes der Rechtsberater für betriebliche Altersversorgung und Zeitwertkonten e. V.

Aus den Fachkommissionen

Vier Fachkommissionen bilden derzeit das »Herzstück« des BRBZ. In diesen Arbeitsgruppen findet das praktische Arbeiten des BRBZ hinsichtlich aller relevanter Themenfelder der betrieblichen Altersversorgung und von Zeitwertkontenlösungen statt. Die Kommissionen befassen sich im Einzelnen mit folgenden Themenbereichen:

- **Fachkommission »bAV 1«**
= versicherungsförmige Durchführungswege der betrieblichen Altersversorgung
- **Fachkommission »bAV 2«**
= nicht versicherungsförmige Durchführungswege der betrieblichen Altersversorgung
- **Fachkommission »Berufsrecht«**
- **Fachkommission »ZWK« = Zeitwertkonten**

Finden Sie nachfolgend sodann aktuelle Ausarbeitungen von Mitgliedern des BRBZ zu den unterschiedlichen Themenbereichen der einzelnen Fachkommissionen.



»bAV 1« und »bAV 2« = versicherungsförmige und nicht versicherungsförmige Durchführungswege

Statusdifferenzierung bei der Betriebsrente

Von Thomas Puvogel

Eine unterschiedliche Behandlung von Arbeitern und Angestellten in einer Betriebsvereinbarung über die betriebliche Altersvorsorge kann nicht allein mit dem Statusunterschied gerechtfertigt werden.

Im vorliegenden Fall (BAG v. 16.02.2010-3 AZR 216/09) klagte ein ehemaliger Arbeitnehmer, welcher bei dem Arbeitgeber zwischen 1969 und 1998 als Lohnempfänger beschäftigt war. Seit dem Ausscheiden im Jahre 1998 erhält der Kläger Versorgungsleistungen durch eine Gruppenunterstützungskasse. Dieser gehören neben dem ehemaligen Arbeitgeber auch weitere Unternehmen an, die mit dem ehemaligen Arbeitgeber aber nicht konzernverbunden sind. Rechtsgrund hierfür ist eine auf einer Betriebsvereinbarung beruhende Versorgungsregelung. Demnach beträgt die Altersrente für die ersten zehn Dienstjahre 10 % der pensionsfähigen Bezüge. Jedoch waren für Arbeiter und Angestellte unterschiedliche Steigerungsraten zugunsten von Angestellten vereinbart. Dies deshalb, um die unterschiedlichen Versorgungsleistungen für Arbeiter und Angestellte in der gesetzlichen Rentenversicherung auszugleichen, da Angestellte aus der gesetzlichen Rentenversicherung einen geringeren Prozentsatz des zuletzt bezogenen Arbeitsentgeltes beziehen als Arbeiter.

Der Kläger verlangt, als ehemals im Status eines Arbeiters stehend, nunmehr die Berechnung seiner Betriebsrente für den Beschäftigungszeitraum ab dem 01.07.1993 wie die eines Angestellten. Sodann hatte der Kläger in allen Instanzen Erfolg. Nach Ansicht des BAG verstößt eine

Betriebsvereinbarung zur Altersversorgung gegen § 75 BetrVG, wenn in ihr allein auf den Statusunterschied der Arbeitnehmer abgestellt wird. Der bloße Statusunterschied zwischen Arbeitern und Angestellten kann eine Ungleichbehandlung in einer Betriebsvereinbarung hinsichtlich der betrieblichen Altersversorgung nicht rechtfertigen. Der Kläger hat in diesem Fall einen Anspruch auf Angleichung an den Status eines Angestellten gem. § 1 b I 4 BetrAVG. Für diesen Anspruch haften ehemaliger Arbeitgeber und Unterstützungskasse als Gesamtschuldner wobei im Innenverhältnis der Arbeitgeber gem. § 669, 670 BGB die Kosten zu tragen hat.

Grundsätzlich ist der Ausgleich der Differenzen bei der Rentenversicherung ein billigenwerter Differenzierungsgrund. Jedoch waren vorliegend die Vergleichsgruppen Arbeiter und Angestellte nicht hinreichend homogen. Diesbezüglich hätte es seitens des Arbeitgebers exaktere Möglichkeiten gegeben sein Ziel zu erreichen. So etwa, wenn mit der Anknüpfung an den Statusunterschied gleichzeitig an einen Lebenssachverhalt angeknüpft wird, der geeignet ist, gemessen am Differenzierungsgrund die in der anknüpfenden Regelung vorgesehenen unterschiedlichen Rechtsfolgen zu tragen. Für die Zeit vor dem 30.06.1993 kann sich der Arbeitgeber auf Vertrauensschutz berufen, da der Gesetzgeber früher selbst Ungleichbehandlungen durch Statusunterschiede rechtfertigte und das BVerfG diesem bis dahin eine Regelungsfrist zugestanden hatte.

Thomas Puvogel,

Rechtsanwalt und Partner der Kanzlei Dr. Puvogel & Partner in Achim.

thomas.puvogel@puvogel-recht.de



»bAV 1« und »bAV 2« = versicherungsförmige und nicht versicherungsförmige Durchführungswege

Ist die betriebliche Altersversorgung für Teilzeitbeschäftigte interessant?

Von Alexander Ficht

Minijob, Gleitzonejob und Ehegatten-Arbeitsverhältnis sind typische Teilzeitbeschäftigungen. Wie interessant ist für diese Personen eine Entgeltumwandlung? Wie sieht es mit der arbeitgeberfinanzierten Altersversorgung aus? Was ist bei einer betrieblichen Altersvorsorge (bAV) im Teilzeit-Ehegattenarbeitsverhältnis zu beachten? Der nachfolgende Beitrag basiert auf einem Aufsatz des Verfassers für die Zeitschrift »Löhne und Gehälter professionell« (7/2010) und wird nachfolgend nur in Auszügen wiedergegeben.

Der vollständige Beitrag steht zum Download zur Verfügung unter <http://www.brbz.de/sites/Publikationen.htm>

Entgeltumwandlung

Grundlagen

Sozialversicherungspflichtige Arbeitnehmer haben seit 1. Januar 2002 einen Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung. Dies gilt uneingeschränkt für Gehaltsempfänger, auch für die mit einem Gehalt in der Gleitzone (400,01 bis 800 €). Geringfügig Beschäftigte bis 400 € (Minijobber) sind grundsätzlich sozialversicherungsfrei und haben daher keinen Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung. Verzichtet der Minijobber auf die Rentenversicherungsfreiheit, so besteht auch hier ein Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung. Ansonsten ist der Minijobber auf die Zustimmung seines Arbeitgebers angewiesen. Wichtig zu beachten ist in diesem Zusammenhang: Ein Entgeltumwand-

lungsanspruch ist ausgeschlossen, wenn der Arbeitnehmer bereits über eine durch Entgeltumwandlung finanzierte bAV verfügt. Es besteht aber ein sogenannter »Auffüllanspruch«, wenn mit der bisherigen Entgeltumwandlung die Obergrenze noch nicht erreicht wird.

Steuer- und Sozialversicherungsfreiheit

Die Entgeltumwandlungen in eine Direktzusage oder Unterstützungskasse sind steuerfrei wegen eines fehlenden Zuflusses, diejenigen in eine Pensionskasse, Pensionsfonds und Direktversicherung aufgrund von § 3 Nr. 63 EStG. Die Entgeltumwandlungen sind bis zu einer Höhe von vier Prozent der jährlichen Beitragsbemessungsgrenze zur allgemeinen Rentenversicherung sozialversicherungsfrei (2010: 2.640 € pro Jahr bzw. 220 € mtl.).

Minijobber und Beschäftigte in der Gleitzone

Minijobber und Beschäftigte in der Gleitzone verfügen in der Regel über eine geringe eigene Altersvorsorge. Es stellt sich die Frage, unter welchen Voraussetzungen die Entgeltumwandlung eine sinnvolle Investitionsentscheidung zur Verbesserung der eigenen Altersvorsorge ist. Drei Fallgruppen sind bei einer solchen Aufgabenstellung zu unterscheiden:

Gruppe 1: Der Beschäftigte bezieht ein Bruttoeinkommen im Minijobbereich (bis zu 400 €).

Gruppe 2: Der Beschäftigte bezieht ein Bruttoeinkommen im unteren Bereich der Gleitzone, sodass nach der Entgeltumwandlung das Bruttoeinkommen unter 400 € sinkt.

Gruppe 3: Der Beschäftigte bezieht ein Bruttoeinkommen im oberen Bereich der Gleitzone, sodass auch nach der Entgeltumwandlung das Bruttoeinkommen über 400 € liegt.

Die zugehörigen Würdigungen und Vorteilhaftigkeitsbetrachtungen des Autors zur genannten Aufgabenstellung sind dem korrespondierenden und o. g. vollständigen Beitrag des Autors unter <http://www.brbz.de/sites/Publikationen.htm> zu entnehmen.

Arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersversorgung

Grundlagen

Bei der arbeitgeberfinanzierten bAV handelt es sich um eine freiwillige Leistung des Arbeitgebers, die zusätzlich zum vertraglich geschuldeten Gehalt geleistet wird. Im Gegensatz zur Entgeltumwandlung besteht seitens des Arbeitnehmers kein Rechtsanspruch. Die Zusagen werden unverfallbar, sofern die Zusage mehr als 5 Jahre besteht und der Arbeitnehmer älter als 30 Jahre ist.

Arbeitgeberfinanzierte bAV sind in der Ansparphase lohnsteuer- und sozialversicherungsfrei bis zu vier Prozent der Beitragsbemessungsgrenze (2010: 2.640 € p.a.; 220 € mtl./bei Direkt- und Unterstützungskassenzusagen besteht bei anschließlicher Arbeitgeberfinanzierung in der Ansparphase eine unbegrenzte Lohnsteuer- und Sozialversicherungsfreiheit). In der Auszahlungsphase sind die Leistungen steuerpflichtig und unterliegen der Krankenversicherungspflicht.

Beispiel: Der Arbeitgeber gewährt Frau Kaiser zu ihrem Bruttolohn von 500 € eine bAV von 100 €.

Bruttolohn	500,00 €	
./. Steuern (Stkl. V, KiSt) gesamt	./. 51,86 €	
./. Sozialversicherung Arbeitnehmer	./. 73,55 €	
Netto-Auszahlung	374,59 €	
+ bAV	+ 100,00 €	
Sozialversicherung Arbeitgeber	108,81 €	

Der monatliche Auszahlungsbetrag bei Frau Kaiser beträgt 374,59 €. Die 100 € bAV erhält sie »obendrauf«. Beurteilung: Für den Arbeitgeber stellt die arbeitgeberfinanzierte bAV ein geeignetes Mittel dar, qualifizierte Mitarbeiter zu binden.



»bAV 1« und »bAV 2« = versicherungsförmige und nicht versicherungsförmige Durchführungswege

Weniger Brutto – mehr Netto Lohnkostenoptimierung, das Plus für Arbeitgeber und Arbeitnehmer

Von Michael Diedrich und Karsten Rehfeldt

Sieht man sich die Abgabenbelastung durch Steuern und Sozialversicherung in Europa an, so wird deutlich, dass Deutschland durch in den letzten Jahren/Jahrzehnten kontinuierlich gestiegene Arbeitskosten mittlerweile einen traurigen Spitzenplatz belegt. Zwar verspricht die Politik immer wieder für Entlastung zu sorgen, doch Nutznießer der bisher eingeleiteten Maßnahmen sind in erster Linie Großunternehmen. Der Mittelstand »stöhnt« nach wie vor unter der hohen Abgabenbelastung.

Dabei bietet das deutsche Steuerrecht auch heute schon viele Möglichkeiten zur Reduzierung der Abgabenlast. Während in den Unternehmen im überwiegenden Maße steuer- und sozialversicherungspflichtiges Entgelt gezahlt wird, könnte durch systematische Nutzung der sich bietenden Auswahl möglicher Vergütungskomponenten, die keine oder nur geringe Steuern und Sozialabgaben erzeugen, Einsparungen von Lohn- und Lohnnebenkosten in Höhe von 750 € bis 3.000 € pro Mitarbeiter und Jahr realisiert werden. Diese Abmilderung der Abgabenbelastung eröffnet dann Arbeitgebern einen erheblichen Gestaltungsspielraum bei der Verwendung der freiwerdenden Mittel. Dabei sind drei Verteilungsmodelle üblich:

1. Unternehmenssicherung

Der Nettolohn der Arbeitnehmer wird in der Höhe nicht verändert, lediglich die Zusammensetzung wird angepasst. Das Einsparpotential verbleibt damit beim Arbeitgeber und dient der Unternehmenssicherung.

2. Teilungsmodell

Durch die Zahlung von steuerfreien bzw. pauschal zu versteuernden Vergütungsbestandteilen, die in der Regel dann auch sozialversicherungsfrei sind, erhöht sich der Nettolohn des Arbeitnehmers bei gleichzeitiger Reduzierung des Bruttolohnaufwandes für den Arbeitgeber (ein entsprechend beispielhaftes Berechnungsbeispiel kann dem Internetauftritt der Verfasser unter www.bbvs-gmbh.de entnommen werden).

3. Nettolohnerhöhung

Eine geplante Lohnerhöhung wird nicht, wie üblich, über eine Erhöhung des Bruttolohnes realisiert, sondern durch Zahlung von Lohnbestandteilen mit reduzierter Abgabenlast. Dies führt zu einem wesentlich höheren Nettolohnzuwachs beim Arbeitnehmer bei gleichzeitig minimierten Aufwand des Arbeitgebers (ein entsprechend beispielhaftes Berechnungsbeispiel kann dem Internetauftritt der Verfasser unter www.bbvs-gmbh.de entnommen werden).

Fazit

Die ausgewählten Maßnahmen sollten grundsätzlich rechtlich verbindlich mit dem zuständigen Betriebsstättenfinanzamt durch eine sogenannte lohnsteuerliche Anrufungsauskunft abgesichert werden. Um den Arbeitsaufwand für die Lohnbuchhaltung bzw. das Personalwesen zu beschränken, sollten nur solche Maßnahmen vereinbart, die eine geringe Administration zur Folge haben.

Neben dem betriebswirtschaftlichen Interesse des Arbeitgebers ist auch die Akzeptanz bei der Belegschaft für die geplanten Maßnahmen von entscheidender Bedeutung für den Erfolg der Lohnkostenoptimierung. Zwar erhöht sich in der Regel das verfügbare Nettoeinkommen, aber dies erkauft sich der Arbeitnehmer letztlich durch eine Reduzierung seiner Anwartschaften in der gesetzlichen Sozialversicherung. Deshalb ist von eminenter Bedeutung für den Erfolg, dass vom Arbeitgeber ein entsprechender Ausgleich geschaffen wird. Dies kann z. B. durch sinnvolle Ergänzungen durch Maßnahmen der betrieblichen Altersversorgung erfolgen

Karsten Rehfeldt,
Versicherungskaufmann
und geschäftsführender
Gesellschafter der BBVS
Beratungsgesellschaft
für betriebliche Versor-
gungssysteme mbH,
Neuenhagen.
[karsten.rehfeldt@
bbvs-gmbh.de](mailto:karsten.rehfeldt@bbvs-gmbh.de)



Michael Diedrich,
Dipl.-Ing. (FH) und ge-
schäftsführender Gesell-
schafter der BBVS
Beratungsgesellschaft
für betriebliche Versor-
gungssysteme mbH,
Neuenhagen.
[michael.diedrich@
bbvs-gmbh.de](mailto:michael.diedrich@bbvs-gmbh.de)





Interview mit Jürgen Pradl,

Vorsitzender des Kuratoriums des Bundesverbandes der Rechtsberater für betriebliche Altersversorgung und Zeitwertkonten e. V., zum aktuellen Marktgeschehen im Rahmen der bAV.

juergen.pradl@pcp-kanzlei.de

»Berufsrecht«

Unerlaubte Rechtsberatung in der betrieblichen Altersversorgung

Redaktion BRBZ-Newsletter:

»Herr Pradl, das Thema »Rechtsberatung und bAV« ist in aller Munde. Gerade der »1. BRBZ-Rechtsberaterskongress«, initiiert durch den Bundesverband der Rechtsberater für betriebliche Altersversorgung und Zeitwertkonten e. V., hat ein enormes Marktecho hervorgerufen. Was ist Ihr Hauptvorwurf im »Beratungsfeld bAV«?

Jürgen Pradl: Das Rechtsgebiet der betrieblichen Altersversorgung wird in der Gegenwart von allen Schichten der Bevölkerung mit dem Thema Versicherung gleichgesetzt. Eine Unterscheidung zwischen dem die Bedingungen des Pensionsversprechens regelnden Rechtsgebiet der betrieblichen Altersversorgung auf der einen und dem Thema Versicherung als eine Maßnahme des Trägerunternehmens zur Finanzierung bzw. Risikoabsicherung auf der anderen Seite, findet beim Verbraucher praktisch nicht statt. Diese pauschalierende und die unterschiedlichen Rechtsbeziehungen verkennende Beurteilung, die bei Mitarbeitern und Unternehmensleitern gleichermaßen verbreitet ist, ist auf eine erhebliche Fehleinschätzung der rechtlichen Rahmenbedingungen und Zusammenhänge zurück zu führen.

»Deshalb auch die Ausrichtung des Kongresses? Also zur Sensibilisierung?

Ganz genau. Denn aus Sicht des BRBZ sind die beschriebenen Marktverhältnisse – unter Beachtung der in Deutschland geltenden Grundsätze der Rechts- und Steuerberatung – nicht mehr länger widerspruchlos hinzunehmen. Dies gilt sowohl für die Ratsuchenden als auch für die ordentlich zur Rechts- und Steuerberatung zuge-

lassenen Marktteilnehmer. Es muss als absolut inakzeptabel bezeichnet werden, dass sich unterschiedliche Marktteilnehmer auf dem Gebiet der betrieblichen Altersversorgung und dem artverwandten Rechtsgebiet der Zeitwertkonten mit einer seltenen Skrupellosigkeit bewegen, und sich dabei permanent über die vom Gesetzgeber zum Schutz der Ratsuchenden geschaffenen Grundsätze der Rechts- und Steuerberatung hinwegsetzen.

»Dabei wird doch immer kolportiert, dass sich das ganze Feld der Rechtsberatung durch das seit 2008 geltende Rechtsdienstleistungsgesetz (RDG) liberalisiert habe.

Dieser Auffassung ist eindeutig entgegenzutreten. Das RDG führt nämlich nicht, wie vielfach vertreten, zu einer grundlegenden Reformierung des Rechtsberatungsmarktes in der BRD. Vielmehr werden durch das RDG die einschlägige Rechtsprechung und die verfassungsrechtlich gebotenen Änderungen zum Rechtsberatungsgesetz nun in einem aktuellen und neu bezeichneten Gesetzestext wiedergegeben.

»Die hochrangigen Experten des »1. BRBZ-Kongresses«, wie z. B. Prof. Dr. Martin Hensler, Präsident des deutschen Juristentages, bestätigten ja sehr überzeugend Ihre Rechtsauffassung. Was waren in diesem Zusammenhang die Kernaussagen des Kongresses?

In drei zentralen Kernaussagen waren sich alle Referenten einig: 1. Die rechtliche Beratung im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung ist keine Nebenleistung im Sinne des § 5 Rechtsdienstleistungsgesetz (RDG). 2. Die Tätigkeit als Versicherungsvertreter und Versicherungsmakler ist wegen der zwangsläufig entstehenden Interessenkollisionen mit der gleichzeitigen Tätigkeit als Rentenberater bzw. Rechtsanwalt unvereinbar. 3. Die rechtlichen Auffassungen werden bestätigt durch die amtliche Gesetzgebung zum RDG.

»Gerade für Versicherungsmakler bzw. Finanzdienstleister bedeuten diese Aussagen existenziellen Zündstoff. Was entgegenn Sie daher der vielfach geäußerten Meinung durch Finanzdienstleister, nach der eine Maklerzulassung nach § 34d Abs. 1 Satz 4 der Gewerbeordnung (GewO) eine rechtliche bAV-Beratung zulassen würde?

Die Beratung von Kunden bei der Einführung einer bAV ist eindeutig nicht von § 34d Abs. 1 S. 4 GewO abgedeckt. Nach dieser Vorschrift beinhaltet die einem Versicherungsmakler erteilte Erlaubnis auch die Befugnis, Dritte, die nicht Verbraucher sind, bei der Vereinbarung, Änderung oder Prüfung von Versicherungsverträgen gegen gesondertes Entgelt rechtlich zu beraten; diese Befugnis zur Beratung erstreckt sich auch auf Beschäftigte von Unternehmen in den Fällen, in denen der Versicherungsmakler das Unternehmen berät. Auch hierbei ist aber wieder zwischen der rechtlichen Beratung bei der Einführung bzw. Implementierung der bAV im Unternehmen des Kunden und der Auswahl und dem Abschluss eines Produktes zu unterscheiden. Sicherlich darf der

Versicherungsmakler den gewerblichen Kunden bei der Vereinbarung, Änderung oder Prüfung von Versicherungsverträgen rechtlich beraten. Der Schwerpunkt der Tätigkeit bei der Einführung einer bAV ist aber, wie bereits dargestellt, nicht der Versicherungsvertrag oder dessen Vereinbarung, Änderung oder Prüfung, sondern eine umfassende und komplexe rechtliche Beratung in verschiedensten Rechtsgebieten, die nicht dem Tätigkeitsbild eines Versicherungsmaklers, sondern vielmehr dem eines Rechtsanwalts oder Rentenberaters entspricht.

»Was entgegen Sie der Argumentation, wonach bAV-Beratung ggf. eine erlaubnisfreie Rechtsdienstleistung nach § 5 RDG sei?

Die Beratung der Kunden in Fragen der bAV erfordert fundierte Kenntnisse im Arbeits-, Betriebsrenten-, Zivil-, Gesellschafts-, Insolvenz- und Steuerrecht. Oft müssen bspw. Versorgungswerke eingerichtet und speziell auf die betrieblichen Eigenheiten abgestimmte Verträge zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vorbereitet werden. Auch stellen sich bei Betrieben mit Betriebsräten komplexe betriebsverfassungsrechtliche Fragestellungen. Eine rechtliche Beratung im Bereich der bAV kann daher keine erlaubnisfreie Nebenleistung im Sinne des § 5 RDG sein, da diese Beratung vielmehr den Schwerpunkt bei der Einführung einer bAV in einem Unternehmen bildet.

»Der BRBZ führt gerade öffentlichkeitswirksame gerichtliche Auseinandersetzungen mit bAV-Dienstleistern, die neben einer Maklererlaubnis auch eine Rentenberatererlaubnis besitzen. Wie ist ihr Rechtsstandpunkt hierzu?

Unstreitig darf der Rentenberater bzw. Rechtsberater als Organ der Rechtspflege keine widerstreitenden Interessen vertreten. Bei der Vermittlung von Versicherungs- und Finanzdienstleistungsprodukten neben der Rentenberatung kollidieren aber die Interessen des Kunden an einer unabhängigen Beratung mit den Interessen des Versicherungsvermittlers an den Erhalt einer Provision für die Vermittlungstätigkeit. Dabei ist auch eine Unterscheidung zwischen Versicherungsvertreter und Versicherungsmakler irrelevant, denn beide erhalten von Seiten der Versicherer Provisionen. Aus eben diesem Grund besteht grds. eine Interessenkollision. Ganz eindeutig sind also die erteilte Rentenberatungszulassungen zurückzunehmen. Alles andere ist nicht hinnehmbar.

»Abschließende Frage: Wie sieht Ihre »Beratungslösung« für den bAV-Markt aus?

Hochqualifizierte Beratung in den Segmenten der betrieblichen Altersversorgung und der Zeitwertkonten lässt sich nur mittels strikter Kompetenzverteilung aus einem professionellen Service-Netzwerk heraus erbringen. Die Übernahme der Rechtsberatung hat dabei durch einen befugten Rechtsberater zu erfolgen, die der Steuerberatung durch den jeweiligen steuerlichen Berater und die Finanzierungsfragen sollten durch einen erfahrenen Finanzdienstleister geklärt werden.

»Sehr geehrter Herr Pradl, wir danken Ihnen für das Gespräch.