

Erarbeitung der Zielsetzung für das Unternehmen

Das Unternehmen bildete eine Arbeitsgruppe, bestehend aus Betriebsratsmitgliedern und Arbeitgebervertretern, in die von Beginn an ein Unternehmensberater zur Moderation der Abläufe und ein befugter Rechtsberater involviert waren.

Unter Berücksichtigung der tariflichen Anforderungen, sowie den betrieblichen Gegebenheiten, wurden folgende Zielstellungen erarbeitet:

1. Die Einführung von Lebensarbeitszeitkonten mit dem Verwendungszweck: vorzeitiger Eintritt in den Ruhestand und Verringerung der Arbeitszeit (Teilzeit) über eine Betriebsvereinbarung.
2. Ausschluss von gezeilerten Produkten zur Rückdeckung. Als Rückdeckungsmodell wurde eine Versicherungslösung ausgeschlossen und die Anlage bei einer der Hausbanken definiert.
3. Insolvenzschutz über die einzelvertragliche Verpfändung als kostengünstigste Lösung.
4. Neuregelung des Umgangs mit künftigen Überstunden über eine Betriebsvereinbarung, Implementierung des Zeitwertkontenmodells.
5. Entwicklung eines Inhouse Marketingplanes um jeden Mitarbeiter inhaltlich, sowie persönlich zu erreichen und die Akzeptanz in der Belegschaft umgehend zu erhalten.
6. Teilnahmequote für das erste Jahr – Ziel: 30% der Belegschaft.

Praktische Umsetzung

Nach der Definition der Zielstellungen nahm die Gruppe eine klare Strukturierung der Aufgaben vor.

1. Auftrag zur Erarbeitung des individuellen und rechtssicheren Vertragswerkes, angefangen von der Betriebsvereinbarung, Entgeltumwandlungsvereinbarungen, die Verpfändungsunterlagen (Ausführung durch den Rechtsberater).
2. Die Betriebsräte informieren ihr Gremium fortlaufend über die Entwicklung der Gespräche und Inhalte.
3. Der Unternehmensberater entwickelte gemeinsam mit der Geschäftsführung das Inhouse Marketing Konzept bestehend aus Artikeln in der Firmenzeitschrift, Informationsveranstaltungen an den lokal unterschiedlichen Standorten, Berücksichtigung des Schichtbetriebes und der Zielgruppenansprache.

4. Entwicklung einer pro-aktiven Präsentation, die den Mitarbeitern die Möglichkeit gibt, konkrete, auch k.o. Fragestellungen, sofort aufzulösen.
5. Beratungsstrategie und -verantwortung nach der allgemeinen Präsentation an den Standorten.



Haftungsfalle »bAV« – Der richtige Beratungsprozess

Von Thorsten Schultze

Arbeitgeber als Versorgungsschuldner

Für Arbeitgeber ist es unabdingbar, sich dezidiert mit den rechtlichen Hintergründen von bAV-Lösungen auseinanderzusetzen, um den Arbeitnehmern umfassende Informationen zukommen zu lassen. Um dies zu gewährleisten, bedienen sich Firmen häufig Unternehmen, die sich auf den Bereich der bAV spezialisiert haben. Hierbei ist darauf zu achten, dass ein rechtlich konformer Weg beschritten wird. Denn bei der Betreuung eines betrieblichen Versorgungswerks entsteht ein zweistufiges Beratungsverhältnis. Im Regelfall werden Arbeitgeber zunächst Beratungsdienstleistungen in Anspruch nehmen, um sich über einen sinnvollen Durchführungsweg zu informieren. Nach einer entsprechenden Auswahl werden dann die interessierten Arbeitnehmer über die zur Verfügung gestellten Alternativen unterrichtet. Mangels fehlender Aufklärung unterschätzen Firmen jedoch oftmals, dass sich der Beratungsvorgang zumeist im Bereich der erlaubnispflichtigen Rechtsberatung nach dem Rechtsdienstleistungsgesetz (RDG) befindet, die grundsätzlich nur durch zugelassene Rechtsberater erbracht werden darf. Dieser rechtsberatende Hintergrund resultiert für Arbeitgeber aus der arbeitsrechtlichen Verpflichtung als Versorgungsschuldner, die durch eine erteilte betriebliche Versorgungszusage ausgelöst wird. Berater müssen deshalb über eine ausreichende Rechtsberatungserlaubnis samt zugehöriger Haftpflichtversicherung verfügen, um ein konformes Vorgehen gewährleisten zu können. Diese Zulassung können nur freiberuflich tätige

Rechtsberater erhalten, die völlig weisungsgebunden arbeiten. Unternehmen bzw. Personen ohne die genannten Rechtsberatungsbefugnisse dürfen hieraus folgend keine Rechtsberatung anbieten, da sie wegen der Interessenkollision mit ihrer eigentlichen Unternehmenstätigkeit keine entsprechende Erlaubnis besitzen dürfen.

Fundierte Arbeitnehmerberatung

Auch bei der Übermittlung relevanter Mitarbeiterinformationen zur betrieblichen Altersversorgung sollten sich Arbeitgeber die sich ggf. hieraus erwachsenden Haftungsprobleme vergegenwärtigen, um mögliche Gefahren bereits im Vorfeld so weit wie möglich auszuschließen. Denn auch in dieser Fallkonstellation werden sich Firmen grundsätzlich externer Berater bedienen, die Arbeitnehmer über die Hintergründe der bAV-Lösungen aufklären sollen. Auch wenn in diesen Arbeitnehmerberatungen im Regelfall nur untergeordnet Rechtsberatung stattfindet, da zumeist auf die produkttechnische Ausgestaltung der einzelnen, den Arbeitnehmern zur Verfügung gestellten Durchführungswege eingegangen werden muss, hat sich der Arbeitgeber zu vergewissern, dass der beauftragte Berater vollständige und vor allem richtige Informationen an die Arbeitnehmer liefert. Bei fehlerhaften Arbeitnehmerberatungen würde der Arbeitgeber nämlich im ersten Schritt wie für eigenes Verschulden haften. Dies resultiert aus der rechtlichen Konstellation des Beratungsvorganges, in dem die beauftragten Berater die Stellung eines Erfüllungsgehilfen im Sinne des § 278 BGB einnehmen. Schlussfolgernd lässt sich daher festhalten, dass Arbeitgeber darauf achten sollten, dass der eingesetzte Erfüllungsgehilfe sämtliche Beratungsempfehlungen und -ergebnisse umfangreich dokumentiert sowie entsprechend rechtlich geprüfte Unterstützungsmaterialien einsetzt. Nur auf diesem Wege können die unabdingbar notwendigen Maßnahmen der bAV erfolgreich in Unternehmen eingeführt werden.

Fazit

Qualifizierte Beratung im Rahmen der bAV lässt sich nur mittels strikter Kompetenzverteilung aus einem professionellen Service-Netzwerk heraus erbringen. Die Rechtsberatung sollte dabei durch einen befugten Rechtsberater erfolgen und die Steuerberatung durch den jeweiligen steuerlichen Berater. Finanzierungsfragen sind durch einen erfahrenen Finanzdienstleister zu klären. Nur auf diesem Wege können die unabdingbar notwendigen Maßnahmen der bAV erfolgreich in Unternehmen eingeführt werden.