

BETRIEBLICHE ALTERSVERSORGUNG

Betriebliche Altersversorgung des Vertreters – Auf diese Punkte müssen Sie achten!

von Rechtsanwalt Mathias Effenberger, Anwaltskanzlei Küstner, v. Manteuffel & Wurdack, Göttingen

| Viele Versicherer und Vermittlergesellschaften haben den für sie tätigen Handelsvertretern eine betriebliche Altersversorgung zugesagt. In der Praxis stellt sich den Vertretern dabei oft die Frage, ob der Barwert der Altersversorgung auf den Ausgleichsanspruch angerechnet werden darf und wenn ja, wie. WVV hat die Knackpunkte bei der betriebliche Altersversorgung ermittelt, sagt Ihnen, worauf Sie achten müssen, und beantwortet die Fragen. |

Betriebsrentengesetz gibt den Rahmen vor

Werden Handelsvertretern Leistungen der betrieblichen Altersversorgung zugesagt, so gelten die Vorschriften der §§ 1 bis 16 BetrAVG. Das ordnet § 17 Abs. 1 S. 2 BetrAVG an. Danach gelten die Vorschriften des Betriebsrentengesetzes auch „für Personen, die nicht Arbeitnehmer sind, wenn ihnen Leistungen der Alters-, Invaliditäts- oder Hinterbliebenenversorgung aus Anlass ihrer Tätigkeit für ein Unternehmen zugesagt worden sind“. Sprich: Die Norm stellt selbstständig tätige Handelsvertreter im Hinblick auf die betriebliche Altersversorgung Arbeitnehmern gleich.

Verschiedene Durchführungswege

Das Betriebsrentengesetz kennt verschiedene Durchführungswege. An denen orientieren sich die meisten Versorgungszusagen für Handelsvertreter. Zu diesen Durchführungsweisen gehören

- die Direktzusage (= Durchführung unmittelbar durch das zusagende Unternehmen),
- die Direktversicherung (= es wird eine Lebens- oder Rentenversicherung mit dem Handelsvertreter als versicherter Person abgeschlossen, aus der der Handelsvertreter bezugsberechtigt sein soll),
- die Durchführung über eine Pensionskasse oder einen Pensionsfonds oder
- die Durchführung über eine Unterstützungskasse.

Verschiedene Modelle in der Praxis

Bei Handelsvertretern werden die Leistungen aus der betrieblichen Altersversorgung oft allein durch Beiträge des Unternehmens finanziert (unternehmensfinanzierte Versorgung). Es gibt aber auch Modelle, in denen sich der Handelsvertreter durch eigene (Aufstockungs-)Beiträge etwa an den Beiträgen für eine Lebensversicherung beteiligt (mischfinanzierte Versorgung).

PRAXISHINWEIS | Bei einer mischfinanzierten Versorgung gilt:

- Die vertreterfinanzierten Anteile an der Versorgung werden sofort unverfallbar.
- Auf den Ausgleichsanspruch kann allenfalls der Barwert der unternehmensfinanzierten Versorgung angerechnet werden.

Betriebsrentengesetz gilt auch für Vertreter

Unternehmens- und mischfinanzierte Versorgung üblich

Augen auf bei der mischfinanzierten Versorgung

Doppelbelastung nur
bei unternehmens-
finanzierter
Versorgung

Kein Raum für
Billigkeit laut BGH

Bedingungen der
Hinterbliebenen-
versorgung prüfen

Unternehmen ist frei
in der Entscheidung

Anrechnung des Barwerts der Versorgung

Die Anrechnung des Barwerts der Versorgung unter Billigkeitsgesichtspunkten begründen die Gerichte u.a. damit, dass das Unternehmen dem Handelsvertreter bereits während der Vertragslaufzeit eine Versorgung finanziert und aufgrund „funktioneller Verwandtschaft“ zwischen Altersversorgung und Ausgleichsanspruch nicht doppelt belastet werden soll.

Wichtig | Dieses Argument greift nur, wenn die Versorgung auch tatsächlich vom Unternehmen finanziert wird. Beteiligt sich der Vertreter mit eigenen Beiträgen, dürfen die darauf entfallenden Leistungsanteile bei der Berechnung des Barwerts nicht berücksichtigt werden.

Ausgleichsschätzung nach „Grundsätzen“ – Anrechnung des Barwerts

Der BGH hat zuletzt 2014 die Möglichkeit der Anrechnung des Barwerts unter Billigkeitsaspekten bestätigt. Danach gilt: Macht ein Versicherungsvertreter von der Möglichkeit Gebrauch, den Ausgleichsanspruch auf Basis der „Grundsätze“ zu berechnen, so ist eine durch Beiträge des Unternehmers aufgebaute Altersversorgung gemäß Nr. V. der „Grundsätze Sach“, gemäß Nr. V. der „Grundsätze Leben“, gemäß Nr. V. der „Grundsätze Kranken“ und gemäß Nr. VI. der „Grundsätze Bauspar“ ausgleichsmindernd zu berücksichtigen. Für eine einzelfallbezogene Billigkeitsabwägung sieht der BGH keinen Raum (BGH, Urteil vom 8.5.2014, Az. VII ZR 282/12, Abruf-Nr. 141718, WVV 8/2014, Seite 5).

Hinterbliebenenversorgung und anrechenbarer Barwert

Endet das Handelsvertretervertragsverhältnis durch den Tod des Handelsvertreters, entsteht dem Grunde nach ein Ausgleichsanspruch. Diesen müssen die Erben binnen Jahresfrist geltend machen (§ 89b Abs. 4 S. 2 HGB). Ansprüche aus der betrieblichen Altersversorgung entstehen in diesem Fall jedoch nur, wenn die Versorgungsordnung auch eine Hinterbliebenenversorgung vorsieht („Witwenrente“, „Waisenrente“).

Der Barwert der auf den Ausgleichsanspruch anrechenbaren Versorgungsleistungen dürfte dann konsequenterweise auch nur noch aus diesen Leistungen der Hinterbliebenenversorgung berechnet werden.

PRAXISHINWEISE |

- Die Leistungen der Hinterbliebenenversorgung fallen in der Praxis häufig geringer aus, so macht die Witwenrente beispielsweise oft 60 Prozent der dem Vertreter zustehenden Rente aus. Dadurch vermindert sich auch der anrechenbare Barwert.
- Eine Anrechnung des Barwerts entfällt ganz, wenn die Versorgungsordnung bei Tod des Vertreters gar keine Hinterbliebenenversorgung vorsieht.

Berechnung von Beiträgen und Leistungen

Das Unternehmen ist grundsätzlich frei darin, in der Versorgungszusage den Durchführungsweg sowie die Höhe und Berechnung der Beiträge und der Leistungen festzulegen. Ist die Versorgung aber zugesagt, hat sich das Un-

ternehmen an diese Regeln zu halten – die Versorgungszusage ist eine vertragliche Vereinbarung, die der Gesetzgeber in mehrfacher Hinsicht unter besonderen Schutz gestellt hat.

Entsprechend der Gestaltungsfreiheit des Unternehmens sind in der Praxis sehr unterschiedliche Zusagen anzutreffen:

- Einfache Modelle im Rahmen der Direktzusage versprechen beispielsweise einen bestimmten Rentenbetrag pro Jahr der Handelsvertretertätigkeit.
- Nach anderen Zusagen wird ein bestimmter Festbetrag als Beitrag in eine Direktversicherung eingezahlt, wenn eine gewisse Mindestproduktion im Kalenderjahr erreicht wird.
- Komplexere Varianten beziehen in die Berechnung der Beiträge und/oder Leistungen auch Komponenten ein, die beispielsweise von der Erreichung bestimmter Schwellenwerte in der Produktion abhängig sind („Leistungszuschlag“, „Leistungsbonus“ oder Ähnliches).
- Andere Modelle sind hinsichtlich der Bemessungsgrundlagen den „Grundsätzen“ für die Errechnung des Ausgleichsanspruchs nachgebildet. Dann hängt die spätere Leistung aus der Versorgung von der Bestandsentwicklung der letzten vier bis fünf Jahre ab. Sie kann bei solchen Varianten auch wieder unter ein einmal erreichtes Niveau sinken, wenn es sich bei diesen letzten Jahren um „schlechte Jahre“ gehandelt hat.

PRAXISHINWEIS | Je komplexer das Versorgungssystem in seinen Berechnungsgrundlagen gestaltet ist, desto anfälliger ist es für Fehler. Die wichtigste Regel bei der Prüfung von Versorgungsansprüchen lautet daher: Überprüfen Sie die Berechnung von Beiträgen und Leistungen anhand der Regularien der Versorgungsordnung. Alle Berechnungsgrundlagen, die etwa von Bestandsgrößen abhängig sind, können von Fehlern oder Missverständnissen beeinflusst sein.

■ Beispiel aus der Praxis

Eine Zusage sieht vor, dass eine Komponente der Versorgungsleistung anhand der Versicherungssummen der vom Handelsvertreter vermittelten, zuletzt noch dynamisierten Lebensversicherungen ermittelt wird. Schon die jährlichen Mitteilungen des Unternehmens über die Höhe der erreichten Anwartschaft unterschieden sich bei Angabe dieser Summen erheblich. Der Vertreter moniert das. Es stellt sich heraus, dass das Unternehmen infolge einer Software-Umstellung bislang nur vor 2004 vermittelte Verträge berücksichtigt hat. Nach Korrektur dieses Fehlers ergibt sich eine um gut 100 Euro höhere Monatsrente.

Unverfallbare Anwartschaft

Leistungen aus der betrieblichen Altersversorgung werden im Regelfall erst nach Erreichen der vorgesehenen Altersgrenze fällig. Scheidet der Vertreter vorzeitig aus dem Unternehmen aus, stellt sich die Frage, ob eine Anwart-

Viele Gestaltungen
in der Praxis

Je komplexer
das Modell, desto
anfälliger für Fehler

schaft auf diese Versorgung erhalten bleibt. Diese Frage beantwortet § 1b BetrAVG für die verschiedenen Durchführungswege aktuell dahingehend, dass die Anwartschaft unverfallbar wird, wenn die Versorgungszusage zum Zeitpunkt des Ausscheidens mindestens fünf Jahre bestanden hat (ab 2018: drei Jahre). Wurde die Altersversorgung auch aus Beiträgen des Handelsvertreters (mit-)aufgebaut, so wird diese insoweit sofort unverfallbar.

Berechnung der Höhe der unverfallbaren Anwartschaft

Schwierig kann die Berechnung der Höhe der unverfallbaren Anwartschaft sein. Das zeigt z. B. die Gegenüberstellung von Direktversicherung und Direktzusage.

- Scheidet der Vertreter vorzeitig aus dem Unternehmen aus, wird bei der Direktversicherung regelmäßig
 - der erreichte Ist-Zustand per Beitragsfreistellung „eingefroren“ oder
 - dem Vertreter die Versicherungsnehmereigenschaft übertragen, sodass dieser die Versicherung mit eigenen Beiträgen fortsetzen kann.
- Die Berechnung der Höhe der Anwartschaft kann insbesondere bei der Direktzusage Probleme aufwerfen. Das Gesetz gibt hierzu in § 2 Abs. 1 BetrAVG die Regel vor: Die Höhe der Anwartschaft muss mindestens dem Teil der Leistung entsprechen, der dem Vertreter ohne das vorherige Ausscheiden zustehen würde, gekürzt im Verhältnis
 - der Dauer der „Betriebszugehörigkeit“
 - zu der Zeit vom Beginn der „Betriebszugehörigkeit“ bis zum Erreichen der in der Versorgungsordnung vorgesehenen Altersgrenze, hilfsweise der Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung.

Eine solche zeitanteilige Kürzung bei der Direktzusage erscheint auf den ersten Blick sinnvoll. Sie setzt aber voraus, dass zunächst der fiktive Vollanspruch ermittelt wird, der entstehen würde, wenn das Vertretervertragsverhältnis bis zum Erreichen der vorgesehenen Altersgrenze fortgesetzt worden wäre.

Das kann bei einzelnen Elementen schwierig werden. Z. B. dann, wenn ein bestimmter Rententeil nur durch Überschreiten einer gewissen Mindestproduktion erworben wird und diese Mindestproduktion in der Vergangenheit teilweise nicht erreicht wurde, insbesondere im letzten Vertragsjahr: Soll dann für die Restlaufzeit ein Rentenanteil von Null prognostiziert werden? Das Gesetz enthält für solche Detailprobleme keine Lösungen. Fehlen ausdrückliche Regelungen auch in der Versorgungsordnung, muss die allgemeine Berechnungsregel sachgerecht interpretiert werden.

PRAXISHINWEIS | Prüfen Sie die Berechnung der Höhe der unverfallbaren Anwartschaft bei komplexeren Versorgungsordnungen genau, um ungerechtfertigte Anspruchskürzungen möglichst frühzeitig zu entdecken.

Entstehung der unverfallbaren Anwartschaft

Die Art des Ausscheidens spielt für die Entstehung der unverfallbaren Anwartschaft keine Rolle:

Schwierigkeiten bei
der Berechnung ...

... der Anwartschaft
einer Direktzusage

Bei komplexerer
Versorgungsordnung
Berechnung prüfen

- Anders als beim Ausgleichsanspruch entsteht die unverfallbare Anwartschaft auch, wenn der Handelsvertreter das Vertragsverhältnis kündigt.
- Sie entsteht sogar, wenn das Unternehmen das Handelsvertretervertragsverhältnis aus wichtigem Grund wegen schuldhaften Verhaltens des Handelsvertreters fristlos kündigt; etwa wegen eines Verstoßes gegen das Wettbewerbsverbot.

Widerruf der Zusage bei fristloser Kündigung?

Zahlreiche Versorgungsordnungen sehen vor, dass das Unternehmen in dem Fall, in dem es das Handelsvertretervertragsverhältnis aus wichtigem Grund fristlos kündigt, zum Widerruf der Versorgungszusage berechtigt sein soll. Fraglich ist allerdings, ob ein solcher Widerrufsvorbehalt wirksam ist.

Grundsätze zum Entgeltcharakter des Versorgungsversprechens

Die höchstrichterliche Rechtsprechung (BGH und BAG) verweist insoweit zu Recht auf den Entgeltcharakter des Versorgungsversprechens: Auch die Versorgung wird letztlich als Vergütung für die Leistungen des Handelsvertreters/Arbeitnehmers zugesagt. Aus diesem Grund muss beispielsweise der Handelsvertreter Beiträge des Unternehmens zu Direktversicherungen versteuern.

In dieses Austauschverhältnis zwischen Leistung und Gegenleistung greift auch eine fristlose Kündigung nicht ein. Diese beendet nur das Austauschverhältnis per sofort. Der Handelsvertreter wird aber nicht etwa dazu verpflichtet, Provisionen zurückzuzahlen, die er in der Vergangenheit verdient hat. Ebenso hat der Handelsvertreter auch seine unverfallbare Anwartschaft auf Altersversorgungsleistungen durch seine erbrachten Leistungen erdient (vgl. BGH, Urteil vom 7.1.1971, Az. II ZR 23/70; BGH, Urteil vom 13.12.1999, Az. II ZR 152/98, Abruf-Nr. 146354).

Übertragung der Grundsätze auf Widerrufsvorbehalte

Diesen Ansatz überträgt die Rechtsprechung auch auf die Auslegung bzw. Anwendung von Widerrufsvorbehalten in Versorgungszusagen, die eine Einschränkung des Versorgungsversprechens für den Fall von Pflichtverletzungen regeln sollen. So argumentierte das BAG beispielsweise im Jahr 1982 (BAG, Urteil vom 11.5.1982, Az. 3 AZR 1239/79):

■ BAG-Argumente

„Das LAG hat als Rechtsgrundlage des umstrittenen Widerrufs § 13 der maßgebenden Versorgungsrichtlinien angesehen. Auf den näheren Inhalt dieser Bestimmung kann es jedoch nicht ankommen. Der darin enthaltene Widerrufsvorbehalt ist vielmehr insoweit rechtsunwirksam, wie er mehr zum Ausdruck bringen will, als nach allgemeinen Grundsätzen des Rechtsmissbrauchs gilt. Verstöße des Arbeitnehmers gegen die Treuepflicht können, wie der Senat mehrfach ausgeführt hat, den Widerruf einer Versorgungszusage nur dann rechtfertigen, wenn Art und Schwere des Verstoßes eine Berufung auf die Zusage als rechtsmissbräuchlich erscheinen lassen.“

Austauschverhältnis
bei der Versorgungs-
zusage

Einschränkung
des Versorgungs-
versprechens ...

... nur bei einem
extrem schweren
Verstoß gegen die
Treuepflicht

Mehr als ein
fristloser Kündi-
gungsgrund

Wichtig | Rechtsgrundlage für einen Widerruf wegen eines Treuepflichtverstoßes kann allein § 242 BGB sein. Im Ergebnis wäre ein Widerruf wegen Treuepflichtverstößen danach nur dann zulässig, wenn dem Handelsvertreter mehr vorzuwerfen ist als ein fristloser Kündigungsgrund. Er müsste

- dem Unternehmen einen nicht behebbaren, auch nicht durch Ersatzleistungen wieder gut zu machenden schweren Schaden zugefügt und sogar die wirtschaftliche Grundlage des Unternehmens gefährdet haben oder
- schwere bzw. schwerste Verfehlungen arglistig vertuscht haben oder Ähnliches (BAG, Urteil vom 13.11.2012, Az. 3 AZR 444/10, Abruf-Nr. 146355; BAG, Urteil vom 17.6.2014, Az. 3 AZR 412/13, Abruf-Nr. 146356).

PRAXISHINWEIS | Sieht die Versorgungsordnung vor, dass sich das Unternehmen im Falle einer fristlosen Kündigung den Widerruf der Zusage vorbehält, sollte geprüft werden, ob ein solcher Widerruf überhaupt zeitnah erklärt wurde. Der Ausspruch der fristlosen Kündigung allein bewirkt in diesem Fall gerade nicht „automatisch“ den Widerruf der Versorgungszusage.

Vorzeitige Kapitalisierung der Versorgung?

Scheiden Vertreter vorzeitig aus und erhalten aufgrund der Barwertanrechnung nur einen geringeren oder gar keinen Ausgleichsanspruch, stellt sich häufig die Frage, ob die unverfallbare Anwartschaft vorzeitig abgefunden werden kann: Unter Umständen muss sich der Vertreter anderweitig eine neue Existenz aufbauen und benötigt dafür erhebliche finanzielle Mittel.

Abfindung nur
bei „Mini-Renten“

Einer vorzeitigen Abfindung schiebt § 3 BetrAVG allerdings einen Riegel vor. Danach ist eine Abfindung nur in den Fällen möglich, die in der Norm selbst genannt sind. Das sind insbesondere sogenannte „Mini-Renten“ oder sonstige Spezialfälle (etwa Rückkehr von ausländischen Arbeitnehmern in ihre Heimatländer), die in Handelsvertreterverhältnissen regelmäßig nicht von praktischer Bedeutung sind.

Entsprechend diesem Verbot hat die Rechtsprechung in der Vergangenheit allen Konstrukten, die auf eine sofortige wirtschaftliche Verwertung der Versorgungsanwartschaft hinausliefen, die Wirksamkeit versagt (BAG, Urteil vom 17.10.2000, Az. 3 AZR 7/00; BAG, Urteil vom 17.6.2014, Az. 3 AZR 412/13, Abruf-Nr. 146356). In bestimmten Sonderkonstellationen hat sie zwar noch einen Tatsachenvergleich über das Bestehen einer Versorgungsanwartschaft zugelassen (OLG Frankfurt, Urteil vom 22.2.2007, Az. 16 O 197/06, Abruf-Nr. 146357). Ob und wann ein solcher vorliegt, ist jedoch schwierig zu beurteilen (BAG, Urteil vom 17.6.2014, Az. 3 AZR 412/13, Abruf-Nr. 146356).

Doppelzahlung droht

Wichtig | Jedes Unternehmen, das entgegen § 3 BetrAVG eine vorzeitige Abfindung zahlt, läuft also Gefahr, doppelt zahlen zu müssen. Schon dieses Risiko verhindert in der Praxis oft den Abschluss entsprechender Vereinbarungen.

DOWNLOAD
Sonderausgabe
auf www.iww.de



WEITERFÜHRENDER HINWEIS

- Sonderausgabe „So holen Sie beim Ausgleichsanspruch das Maximum für sich heraus“ auf www.iww.de unter Downloads → Sonderausgaben