

## **Akkurat-Leitfaden für Versicherungsmakler** **Mitarbeiterverträge im Maklerbetrieb**

Viele Versicherungs- und Finanzmakler werden sich auf mittlerer Sicht gezwungen sehen, die Produktivität in ihren Betrieben deutlich zu steigern. Das bedeutet konkret: Mehr Kunden betreuen, mehr Abschlüsse tätigen, mehr Verträge verwalten. Vor dem Hintergrund einer zunehmenden Komplexität im Maklerbüro kein leichtes Unterfangen: Die Sparten werden komplizierter, die Kunden kritischer, den Dokumentationsanforderungen ist zu genügen und Haftungsrisiken sollen möglichst gering gehalten werden.

Daraus leiten sich zwei wesentliche Strategien für aktuell kleine Maklerbüros bzw. Einzelmakler ab:

- Spezialisierung durch Konzentration auf Kernkompetenzen, entweder durch den vollständigen Verzicht auf bestimmte Sparten/Bereiche oder in Verbindung mit der Auslagerung von Tätigkeiten (Kooperation mit anderen Maklern oder Zusammenarbeit mit einem verlässlichen Poolpartner),
- Wachstum mit zusätzlichen Mitarbeitern in Verbindung mit sinnvoller Arbeitsteilung und der Optimierung von Prozessen (ggf. ergänzt durch eine Outsourcing-Strategie).

Das Wachstum mit zusätzlichen Mitarbeitern sollte planvoll angegangen werden: Einerseits verursachen zusätzliche Mitarbeiter zwangsläufig erhebliche Kosten und erhöhen die Komplexität im Betrieb, andererseits trägt der Makler auch die Verantwortung für die zukünftig im Betrieb mitarbeitenden Menschen, die sich eine nachhaltige Beschäftigungs- und Einkommensperspektive wünschen. Und nicht zuletzt auch deshalb, weil gute Mitarbeiter gar nicht so einfach zu finden sind.

Auch wenn sich beobachten lässt, dass sich Maklerkollegen und deren Mitarbeiter häufig spontan oder gar zufällig zur Zusammenarbeit zusammenfinden: Ein planvolles Durchdenken der zahlreichen Aspekte einer Zusammenarbeit hilft, Risiken und Enttäuschungen auf beiden Seiten zu vermeiden. Für den Fall, dass eine Maklerfirma bereits Mitarbeiter beschäftigt, kann die nachträgliche Überprüfung der zahlreichen Aspekte einer Beschäftigung mit unseren Checklisten hilfreich sein. Betriebe entwickeln sich weiter, rechtliche Anforderungen können sich ändern. Auch deshalb sollte man sich als Betriebsinhaber zumindest alle zwei Jahre mit folgenden Fragen beschäftigen:

- Bilden die aktuell vorhandenen Mitarbeiterverträge das betrieblich und gemeinsam Gewollte bestmöglich ab?
- Genügen die vorhandenen Verträge den aktuellen rechtlichen Anforderungen in allen wichtigen Punkten und beugen damit Konflikten und Risiken vor?

Nachfolgend werden Unterschiede und Einsatzzwecke der drei üblicherweise am Markt anzutreffenden Vertragsformen zur Anbindung von Beratern und Mitarbeitern erläutert. Das sind:

- Angestelltenverträge
- Handelsvertreterverträge nach HGB 84
- Handelsmaklerverträge nach HGB 93

## **Zweck der verschiedenen Vertragsformen sowie ihre Vor- und Nachteile**

### Angestelltenverhältnis

Ein Angestelltenvertrag regelt ein abhängiges Beschäftigungsverhältnis innerhalb einer hierarchischen betrieblichen Ordnung mit Weisungsbefugnis.

Die Vorteile für den Betriebsinhaber sind:

- Eindeutige Zuweisung von Aufgaben und Verantwortungsbereichen sowie klare Anweisungen möglich (z.B. hinsichtlich Arbeitszeiten, Arbeitsverfahren etc.); dadurch bestens geeignet für arbeitsteiliges Arbeiten, Standardisierung von Prozessen etc.
- Der Geschäftsinhaber hat uneingeschränkt alle Rechte am Bestand
- Kunden werden durch einheitlichen Außenauftritt nachhaltig an das Unternehmen gebunden
- Relativ einfache Vertragsmuster
- Das häufig anzutreffende Sicherheitsbedürfnis von Mitarbeitern (Festanstellung) wird befriedigt

Nachteile:

- Fixe Vergütung, auch bei unterdurchschnittlicher Produktivität, Urlaub und Krankheit
- Sozialversicherungspflicht des Mitarbeiters
- Kündigungsschutz erschwert Trennung vom Mitarbeiter
- Zwangsläufig vollständige Übernahme der Haftung für Mitarbeiter

### Handelsvertreter-Verhältnis

Ein Handelsvertretervertrag gemäß § 84 HGB regelt die Beschäftigung von selbstständigen Mitarbeitern mit Vertriebsauftrag.

Vorteile dieser Vertragsform sind:

- Uneingeschränkt variable Vergütung als übliche Regelung
- Recht am Bestand bleibt üblicherweise beim Maklerunternehmen
- Gemeinsamer Außenauftritt unter einheitlicher Firma möglich
- Durch zahlreiche Modifikationsmöglichkeiten beim Handelsvertretervertrag breiter Gestaltungsspielraum

Nachteile:

- Vertragsverhältnis ist relativ komplex
- Rentenversicherungspflicht des Beraters
- Beratungshaftung liegt beim Maklerbetrieb, obwohl der Berater selbstständig ist

### Handelsmakler-Verhältnis

Ein Handelsmakler-Verhältnis gemäß § 93 HGB ist – auch wenn es in Einzelfällen vorkommt - keine geeignete Vertragsform zur Beschäftigung von Untervermittlern. Ein Handelsmakler ist auch in der Sonderform des Versicherungs- und Finanzmaklers immer selbstständiger Unternehmer. Als solcher bedient er sich der Produkte von Gesellschaften oder seines Kooperationspartners oder fragt Dienstleistungen nach. Keinesfalls ist er organisatorisch in wesentlichem Umfang in einen anderen Betrieb eingebunden. Bei „progressiver“ Gestaltung droht das Risiko des Vorwurfs eines Gestaltungsmissbrauchs, mit der Pflicht zur Nachzahlung von Sozialversicherungsbeiträgen. Die Rechtsprechung hat sich mit der Problematik bereits in einzelnen Fällen beschäftigt.

Vorteile dieser Vertragsform sind:

- Zusammenarbeit mit größtmöglichem Freiheitsgrad für alle Beteiligten
- Ausschließlich variable Vergütung
- Keinerlei Sozialversicherungspflicht
- Grundsätzlich einfaches Vertragsmuster
- Beratungshaftung liegt bei verantwortlichem Berater/Vermittler

Nachteile:

- Kein gemeinsamer Außenauftritt möglich (bzw. nur sehr eingeschränkt)
- Aufwendigere Datenschutzregelungen notwendig wegen getrennten Firmen

Wenn über eine Zusammenarbeit mit (weiteren) Mitarbeitern oder Kollegen nachgedacht wird bzw. bestehende Vertragsverhältnisse überprüft werden sollen, empfiehlt sich grundsätzlich folgende Vorgehensweise:

1. Grundsätzliche Überlegungen dazu anstellen, welche Ziele mit einer Zusammenarbeit verfolgt werden, und welche Aspekte dabei wichtig sind (noch ganz unabhängig von konkreten rechtlichen Gestaltungsmöglichkeiten)
2. Entscheidung darüber, mit welcher Vertragsform sich eine derartige Zusammenarbeit am besten regeln bzw. umsetzen lässt
3. Regelungsbedürftige Punkte eindeutig klären und in konkrete Vertragsinhalte umsetzen

Fazit:

Es gibt nicht die eine beste Vertragsform bei der Anbindung von Mitarbeitern. Vielmehr gilt es herauszufinden, mit welchen Mitarbeiterverträgen der Maklerbetrieb seine langfristigen Ziele am besten erreichen kann. Zweckmäßig ist es, die dafür notwendigen Entscheidungen aufgrund ihrer strategischen Bedeutung bewusst zu treffen, anstatt ggf. einfach nur andere Geschäftsmodelle nachzuahmen. Der Umgang mit Mitarbeitern - dazu zählt auch die Vertragsgestaltung – ist einer der wesentlichen nachhaltigen Erfolgsfaktoren in Maklerbetrieben. Individualität auch bei diesem Thema kann ein Mosaikstein des Erfolgs sein.

## Checkliste 1

Grundsätzliche Überlegungen zur Beschäftigung von Beratern im Maklerbetrieb

	Bemerkungen
Sind Unternehmensstrategie und Geschäftsmodell ausreichend konkretisiert und am besten auch dokumentiert?	
Mitarbeiterwachstum als Teil der Unternehmensstrategie: <ul style="list-style-type: none"><li>- Warum sollen weitere Mitarbeiter dazu kommen?</li><li>- Wie viele weitere Mitarbeiter sollen in welchem Zeitfenster dazu kommen?</li></ul>	
Welches Ziel wird mit weiteren Mitarbeitern verfolgt? <ul style="list-style-type: none"><li>- Umsatzsteigerung in allen Sparten ohne Änderung der Organisation (einfache Skalierung)</li><li>- Umsatzsteigerung durch Arbeitsteilung bzw. Spezialisierung der Berater auf einzelne Sparten</li><li>- Delegation von Aufgaben an einen Innendienst</li></ul>	
Gibt es definierte Qualitätsstandards, die sich von bestimmten Beratungsgrundsätzen ableiten, und auf die Berater verpflichtet werden?	
Welches Maß an Bindung bzw. Freiheitsgrad der Mitarbeiter ist gewünscht?	
Welches Maß an Führung einschl. Weisungsrecht ist gewünscht?	
Vergütung: <ul style="list-style-type: none"><li>- Welche Vergütungsform (fix, variabel, Kombination fix/variabel) ist der Tätigkeit angemessen?</li><li>- Welche Vergütungshöhe / Courtageaufteilung ist der Tätigkeit angemessen?</li></ul>	

	Bemerkungen
<p>Welche konkreten (Dienst-)Leistungen werden für Berater erbracht?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Büronutzung</li> <li>- Nutzung der technischen Infrastruktur</li> <li>- Telefon</li> <li>- Antragsbearbeitung und -weiterleitung</li> <li>- Ausbildung / Schulung</li> <li>- Fachliche Unterstützung</li> <li>- Abwicklung von SHU-Geschäft</li> <li>- Schadenbearbeitung</li> <li>- Telefonakquise</li> <li>- Sonstige Akquisitionsunterstützung</li> <li>- ...</li> </ul>	
<p>Wer soll langfristig Bestandsinhaber sein?</p>	
<p>Was soll beim Ausscheiden eines Beraters mit dem Bestand der von ihm betreuten Kunden geschehen?</p>	
<p>Haftungsfragen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ist die Übernahme der gesamten Beratungshaftung für den/die Geschäftsinhaber akzeptabel?</li> <li>- Ist die Übernahme der gesamten Haftung für unverdiente Courtage für den/die Geschäftsinhaber akzeptabel?</li> </ul>	

## Checkliste 2

Regelungspunkte im **Angestelltenvertrag** für Berater / Mitarbeiter

	Regelung vorhanden?
Eindeutiger Vertragsbeginn	
Vertragsdauer festlegen, falls befristeter Vertrag	
Probezeit regeln	
Angestellten-Status eindeutig festlegen	
(Nicht-)Bezug zu Tarifvertrag regeln	
Inhalt der Tätigkeit eindeutig beschreiben:  <ul style="list-style-type: none"> <li>- Welche Aufgaben, welche Sparten, Umfang Akquisition, welche Teile der Sachbearbeitung, Umfang Schadenbearbeitung</li> <li>- Eindeutige Verantwortlichkeiten zuweisen</li> <li>- ggf. Berichtspflichten zu Besuchsterminen</li> </ul> Sinnvoll: Verweis auf Stellenbeschreibung	
Arbeitszeiten regeln:  Wochenstundenzahl, konkrete Anwesenheitszeiten, Pausenregelung	
Urlaubsregelung	
Beendigung des Arbeitsverhältnisses, Kündigungsfristen	
Gehaltsregelung:  <ul style="list-style-type: none"> <li>- Vergütungsform und konkrete Vergütungshöhe</li> <li>- Bei variablen Vergütungsteilen: Eindeutige Bemessungsgrößen</li> </ul>	
Nebenleistungen / Zusatzleistungen:  Ggf. Notebook, Telefon, Mobiltelefon, Firmenfahrzeug, Parkplatz, Tankgutschein etc.	
Kostenbeteiligung des Mitarbeiters:  Ggf. Büromiete, Bürokosten, Telefon, Parkplatz, Fahrzeugkosten, Vermögensschadenhaftpflicht etc.	
Regelung zur Courtagediskontbesicherung (ggf. Stornoreserve)	

	Regelung vorhanden?
Eindeutige Courtagebestimmungen: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Wann ist Courtage verdient</li> <li>- Umgang mit Courtagerückbelastung (ausführlich, um alle möglichen Streitpunkte zu regeln)</li> <li>- Keine diskontierten Courtagen bei Eigengeschäft</li> </ul>	
Regelung zu Arbeitsverhinderung und Vergütungsfortzahlung	
Nebenbeschäftigung: Erlaubnisvorbehalt, Wettbewerbsverbot	
Ggf. nachvertragliches Wettbewerbsverbot	
Ggf. nachvertraglicher Kundenschutz	
Verpflichtung Datenschutz, separate Erklärung	
Verschwiegenheitsklausel	
Verpflichtung Geldwäschegesetz	
Ggf. Liste notwendiger Unterlagen vor Tätigkeitsbeginn: Erlaubnis, Registrierung, Schufa-Auskunft, Führungszeugnis	
Nebenabreden, salvatorische Klausel	

### Checkliste 3

Regelungspunkte im **Handelsvertretervertrag** für Berater / Mitarbeiter

	Regelung vorhanden?
Rechtsstellung des Geschäftsinhabers / Maklers eindeutig regeln	
Rechtsstellung des Beraters / Handelsvertreters eindeutig regeln	
Verpflichtung zur Gewerbeanmeldung, Erlaubnis, Registrierung	
Regelungen zur Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Vorhaltung eines eigenen Vertrags</li> <li>- Aufnahme in Firmenvertrag, ggf. Kostenbeteiligung</li> </ul>	
Beschäftigung weiterer Untervermittlern des Beraters (zulassen oder verbieten)	
Aufgaben des Vertreters: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Inhalt der Tätigkeit eindeutig regeln: Welche Sparten, welche Teile der Sachbearbeitung, Akquisition, Schadenbearbeitung etc.</li> <li>- Verpflichtung zu Beratungsstandards, Dokumentation etc.</li> <li>- Berichtspflichten über Besuchstermine</li> <li>- Verpflichtung auf Wettbewerbsrichtlinien, Regelungen zur unzulässigen „Vertragsausspannung“</li> <li>- Pflicht zur Bestandsbetreuung, Konsequenzen bei unterlassener Bestandspflege (ggf. Vertragsübertragung an andere Vertreter)</li> </ul>	
Vergütungsanspruch: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Nur gegen Geschäftsinhaber /Makler, nicht gegenüber Gesellschaften</li> <li>- Ggf. Verweis auf Provisionsliste, in der Vergütungshöhe geregelt ist</li> <li>- Eindeutige Courtageregeln: Wann ist Courtage verdient, keine diskontierte Courtage bei Eigengeschäft etc.</li> <li>- Regelungen zu diskontierten Provisionszahlungen, diese sind grundsätzlich Vorschuss, Vorbehalt der Rückforderung</li> <li>- Umgang mit Stornos bzw. Courtagerückbelastung (ausführlich, um alle möglichen Streitpunkte zu regeln)</li> <li>- Abrechnungsvereinbarung: Buchung von Gutschriften und Belastungen über Kontokorrentkonto</li> <li>- Kostenbeteiligung des Mitarbeiters ( Büromiete, Bürokosten, Telefon, Fahrzeug etc.)</li> </ul>	
Verpflichtung zur eigenverantwortlichen Regelung der Rentenversicherungspflicht, Steuerzahlung und sonstiger Abgaben	
Regelungen zur Courtagediskontbesicherung, ggf. Stornoreserve	



	Regelung vorhanden?
Regelungen zur Auszahlung der Stornoreserve	
Regelungen zur Abrechnung: Turnus, Verpflichtung zur Prüfung, Widerspruchsfrist festlegen	
Datenspeicherung beim Versicherungsmakler, Einwilligung zu AVAD-Verfahren	
Verpflichtung des Vertreters auf Datenschutz	
Eindeutiger Vertragsbeginn	
Liste notwendiger Unterlagen vor Tätigkeitsbeginn: Schufa, Führungszeugnis etc.	
Vertragsdauer regeln, i.d.R. unbegrenzt	
Kündigungsfristen, ggf. abgestuft nach Jahren der Zugehörigkeit	
Kündigung aus wichtigem Grund, mögliche Gründe benennen	
Vertragsbeendigung: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Verpflichtung zur Rückgabe von Unterlagen, insbesondere Kundenlisten</li> <li>- Verpflichtung zur Datenlöschung, ggf. Vertragsstrafe bei Zuwiderhandlung</li> <li>- Regelungen zum Verbot der Abwerbung anderer Vertreter, ggf. Vertragsstrafe bei Zuwiderhandlung</li> <li>- Kundenschutz bzw. Kundenmitnahme: Was passiert mit Kunden und Verträgen nach Ausscheiden des Beraters</li> <li>- Verbot der Kundenabwerbung und Stornierung / Kündigung / Beitragsfreistellung von Verträgen, ggf. Vertragsstrafe bei Zuwiderhandlung</li> <li>- Verschwiegenheitsklausel, Geheimhaltungspflichten, ggf. Vertragsstrafe bei Zuwiderhandlung</li> </ul>	
Verpflichtung Geldwäsche	
Verpflichtung Datenschutz, separate Erklärung	
Regelung zu Forderungsabtretung: Zulässig oder ausgeschlossen	
Sonstige Bestimmung, salvatorische Klausel	

## **Zusammenarbeit mit Handelsmaklern - Tipps zur Vertragsgestaltung**

Im Regelfall ist der Handelsmaklerstatus eines Vermittlers eindeutig und steht nicht im Wettbewerb mit den typischen Vertragsformen zur Beschäftigung von Untervermittler. Allerdings kann es bei der Neukonzeption und -gründung von „Maklerkooperationen“ zu der Situation kommen, dass sowohl die konkreten Inhalte als auch die vertragliche Ausgestaltung der Zusammenarbeit noch zu entscheiden sind. Der Zwang zur Steigerung der Produktivität in Verbindung mit zunehmender Arbeitsteilung in der Finanzdienstleistungsvermittlung führt dazu, dass regelmäßig über neue, nicht-hierarchische Formen der Zusammenarbeit nachgedacht wird. Bei bestimmten Kooperationsformen in Verbindung mit der Erbringung zentraler Dienstleistungen könnten Handelsvertreter- und Handelsmaklerstatus durchaus als Alternativen gesehen werden.

In jedem Fall ist ein Handelsmaklervertrag keine angemessene Vertragsform zur Beschäftigung von tatsächlichen Untervermittlern im Maklerunternehmen. Es sollte demnach auch alles vermieden werden, was den Anschein erwecken könnte, ein Vermittler, mit dem ein Handelsmaklervertrag besteht, wäre nicht wirklich selbstständig. Bekannt sind Fälle, in denen ein Maklerstatus gemäß §93 HGB missbräuchlich vereinbart wurde, um die vermeintlichen Nachteile eines Handelsvertretervertrages (insbesondere Rentenversicherungspflicht) zu vermeiden. Die Risiken derartiger Konstellationen sind offensichtlich: Falls bei einer Überprüfung des Sozialversicherungsträgers eine Einordnung des Vermittlers als arbeitnehmerähnlicher Selbstständiger (Handelsvertreter ohne Mitarbeiter und im Wesentlichen für einen Auftraggeber tätig) erfolgt, droht eine Nachzahlung von Rentenversicherungsbeiträgen für einen Zeitraum von bis zu 5 Jahren.

Wichtig zu wissen: Maßgeblich für die rechtliche Einordnung sind die konkreten Umstände und Bedingungen der Zusammenarbeit, nicht die von den Parteien gewählte Bezeichnung (vgl. auch OLG Hamm 19.3.2009). Wenn in einem Streitfall zu entscheiden ist, ob es sich bei einer Zusammenarbeit um ein Handelsvertreter- oder ein Handelsmaklerverhältnis handelt, spielen häufig mehrere Aspekte eine Rolle. Ist die Einordnung aufgrund sich widersprechender Regelungen schwierig, können auch Indizien bedeutsam sein. Die nachfolgende Auflistung versteht sich deshalb nicht als Checkliste, sondern als (unvollständige) Übersicht von Aspekten, die bei der Gestaltung der Zusammenarbeit auf Basis eines Handelsmaklervertrages zu berücksichtigen sind.

### **Was sind Kennzeichen einer selbstständigen Handelsmaklertätigkeit?**

Eigenständiges Auftreten, insbesondere im Außenverhältnis; beispielsweise durch:

- eigene Website, Briefpapier, Visitenkarten,
- eigenständige gewerberechtliche Zulassung,

Darüber hinaus ist eine eigene Geschäftsanschrift von Vorteil.

Für die Benennung der Tätigkeit sollte, insbesondere im Verhältnis gegenüber Kunden, ein rechtlich eindeutiger Begriff verwandt werden, z.B. Versicherungsmakler, Versicherungs- und Finanzmakler etc. Nicht geeignet sind rechtlich unscharfe Begriffe wie

„Partner“, „Kooperationspartner“, „Berater“, auch wenn diese in der Kombination mit „selbstständig“ benutzt werden.

Grundlage der Zusammenarbeit sollte ein eindeutiger (schlanker) Vertrag sein, der keine nennenswerte Verpflichtungen für den Vermittler/ Handelsmakler vorsieht, insbesondere

- kein Wettbewerbsverbot,
- keine Verpflichtung zur vollumfänglichen Betreuung von Kunden (das könnte sonst danach aussehen, dass der Berater „ständig damit betraut ist“, die Kunden zu betreuen, und das ist typisch für Handelsvertreterverträge...),
- keine Miteinbeziehung in die Geschäftspläne des Unternehmers, insbesondere keine „Rennlisten“,
- kein regelmäßiger Provisionsvorschuss.

Eine nennenswerte organisatorische Eingliederung des Vermittlers/Handelsmaklers in den Betrieb des Unternehmers sollte vermieden werden. Auf eine deutliche Unterscheidung gegenüber angestellten Mitarbeitern und Handelsvertretern ist zu achten.

Bei der Nutzung eines gemeinsamen Kunden- und Vertragsverwaltungsprogramms müssen die Nutzerrechte eindeutig abgegrenzt sein. Ein Zugriff des Vermittlers/Handelsmaklers auf andere Kunden als seine eigenen muss ausgeschlossen sein. In jedem Fall ist allen datenschutzrechtlichen Erfordernissen Rechnung zu tragen.

Für die Nutzung von technischer und organisatorischer Infrastruktur sollte eine separate Vergütung vereinbart werden. Ungeeignet sind pauschale prozentuale Anteile der ausgezahlten Courtage.

Für die Nutzung eines eigenen Büros sollte ein separater Untermietvertrag vereinbart werden.

Von Vorteil ist eine eigene VSHV des Vermittlers/Handelsmaklers.