

Oktober 2017

Abfindung von Betriebsrenten für nicht beherrschende Gesellschafter-Geschäftsführer - Abweichung vom Betriebsrentengesetz zu Lasten von Organmitgliedern einer Kapitalgesellschaft grundsätzlich zulässig (BGH-Urteil vom 23.05.2017 – II ZR 6/16)

In der Entscheidung ging es um eine Regelung in der Pensionszusage eines nicht mehrheitlich beteiligten Gesellschafter-Geschäftsführers, die das Unternehmen dazu berechnigte, die Versorgungsansprüche des Klägers nach Eintritt des Versorgungsfalles durch Kapitalzahlung abzufinden. Es wurde zudem ausdrücklich geregelt, dass das Abfindungsverbot des § 3 Betriebsrentengesetz (BetrAVG) keine Anwendung finden sollte.

Zwei Jahre nach Beginn der Altersrentenzahlung fasste die Gesellschafterversammlung den Beschluss, die Rente des Klägers entsprechend der in der Pensionszusage getroffenen Regelung abzufinden. Der Kläger wollte weiterhin eine Rentenzahlung erhalten und hat gegen den Gesellschafterbeschluss Anfechtungsklage erhoben. Seiner Ansicht nach steht einer Kapitalisierung seiner laufenden Rente das Abfindungsverbot des § 3 BetrAVG entgegen.

Nach Auffassung des BGH wurde das Abfindungsverbot durch die in der Pensionszusage getroffene Regelung wirksam abbedungen. Danach kann in Vereinbarungen mit Organmitgliedern einer Kapitalgesellschaft von den Vorschriften des Betriebsrentengesetzes auch zu deren Nachteil abgewichen werden, soweit auch den Tarifvertragsparteien gemäß § 17 Abs. 3 BetrAVG Abweichungen erlaubt sind. Der BGH erkennt insoweit dem einzelnen Organmitglied eine ebenso starke Verhandlungsposition zu wie sie auch die Tarifvertragsparteien innehaben. Von einer Unterlegenheit, wie sie der Gesetzgeber bei einem Arbeitnehmer typischerweise annimmt, kann nach Ansicht des BGH in diesen Fällen grundsätzlich nicht ausgegangen werden. Insoweit hat sich der BGH der Rechtsprechung des BAG (Urteil vom 21. April 2009 3 AZR 285/07) angeschlossen.

Die Frage, ob das Abfindungsverbot überhaupt eingreift, wenn sich das Unternehmen die Möglichkeit einer Kapitalabfindung von vornherein in der Versorgungszusage vorbehalten hat, hat der BGH in dieser Entscheidung offen gelassen. Die Vorinstanz hatte noch die Auffassung vertreten, die Ausübung eines in der Versorgungszusage eingeräumten Gestaltungsrechts falle nicht unter das Abfindungsverbot des § 3 BetrAVG. Hierauf kam es aber im konkreten Fall nicht an, da die Parteien das Abfindungsverbot in der dem GGF erteilten Versorgungszusage wirksam abbedungen hatten.

Beratungs-GmbH für betriebliche Altersversorgung

Hinweise für die Praxis

Wie im entschiedenen Fall kann allgemein bei Organmitgliedern (z.B. nicht oder minderbeteiligte Geschäftsführer einer GmbH) die Möglichkeit einer Abfindung der Betriebsrente geschaffen werden. Zur Klarstellung, dass das Abfindungsverbot des § 3 BetrAVG nicht anzuwenden ist, sollte diese Nichtanwendung vorab schriftlich vereinbart werden; zumindest sollte dies in der Abfindungsvereinbarung selbst angesprochen werden. Denn grundsätzlich unterfällt die betriebliche Altersversorgung des Organmitglieds dem Schutzbereich des BetrAVG und eine Abweichung hiervon kann nur für die im BetrAVG genannten Paragraphen vereinbart werden. Dazu zählen u.a. die §§ 1a, 2 bis 5 und 16, sodass z.B. Abweichungen hinsichtlich der Abfindung oder der Anpassung von laufenden Leistungen von Betriebsrenten gestaltet werden können (vgl. hierzu auch das BAG-Urteil vom 21.04.2009 – 3 AZR 285/07 sowie die Information aus unserem Newsletter dazu: [Newsletter2010_06_23 BAG BetrAVG abdingbar bei Organmitgliedern](#)).

Für Arbeitnehmer, bei denen die Anwendung des Abfindungsverbots nicht ausgeschlossen werden kann, besteht die Möglichkeit, ihnen in der Versorgungszusage ein echtes Leistungsformwahlrecht einzuräumen. Damit hat der Arbeitnehmer die Wahl vor Einsetzen der Altersrentenzahlung, als Leistungsform alternativ eine wertgleiche Kapitalisierung zu wählen. Dieses Wahlrecht sollte ausschließlich dem Arbeitnehmer vorbehalten sein, denn eine zweiseitige Zustimmungsklausel oder gar ein einseitiges Wahlrecht seitens des Unternehmens, ist bei tatsächlicher Durchführung wirtschaftlich einer Abfindung gleich und kann daher als Umgehung des Abfindungsverbots eingestuft werden.

Für das Unternehmen bedeutet ein echtes Leistungsformwahlrecht seitens des Arbeitnehmers aber auch, dass dieser gemäß der vertraglichen Regelung die Kapitalisierung verlangen kann und das Unternehmen zur u.U. erheblichen Einmalzahlung verpflichtet ist.

Köln, im Oktober 2017

Kölner Spezial
Beratungs-GmbH für betriebliche Altersversorgung