

Ausgleich eines Anrechts auf eine Betriebsrente zugunsten eines beherrschenden Mitunternehmers

Von Rechtsanwalt *MICHAEL LANGE*,* Köln

Der Beitrag stellt anhand eines Beschlusses des OLG Bamberg v. 7.9.2012 – 2 UF 59/12 –, FamRZ 2014, 1637, die Probleme beim Ausgleich eines Betriebsrentenanrechts eines beherrschenden Mitunternehmers dar.

I. Inhalt des Beschlusses des OLG Bamberg

Das OLG hatte in einem Beschwerdeverfahren über den Ausgleich eines Anrechts auf eine Betriebsrente zu entscheiden.

1. Der Beschwerdeführer – ein Geschäftsführer einer GmbH, der zum Zeitpunkt der Entscheidung 90 % der Gesellschaftsanteile hielt – hatte von der Gesellschaft für seine Tätigkeit als Geschäftsführer eine Pensionszusage erhalten. Aufgrund seiner beherrschenden Unternehmerstellung unterlag der Beschwerdeführer im Hinblick auf seine Tätigkeit als Geschäftsführer nicht den Schutzvorschriften des Betriebsrentengesetzes.

* AXA Konzern AG, Abteilung Recht-bAV.

Die Pensionszusage enthielt u. a. folgende Widerrufsklausel:

„Die Gesellschaft behält sich vor, die Leistungen zu kürzen oder einzustellen, wenn die bei Erteilung der Pensionszusage maßgebenden Verhältnisse sich nachhaltig so verändert haben, dass ihr die Aufrechterhaltung der zugesagten Leistungen auch unter objektiver Betrachtung nicht mehr zugemutet werden kann.“¹

Darüber hinaus war die Zusage endgehaltsabhängig ausgestaltet. Als Bemessungsgrundlage für die Versorgung wurden die Gesamtbruttobezüge herangezogen. Als Alters- und Invaliditätsrente waren 75 % dieser Bezüge zugesagt, jedoch maximal 4.875 Euro. Zum Ehezeitende beliefen sich die Gesamtbruttobezüge des Beschwerdeführers auf 7.471,51 Euro.

2. Der Beschluss des *Senats* änderte in der Hauptsache die vorinstanzliche Entscheidung dahingehend ab, dass hinsichtlich des Anrechts des Beschwerdeführers auf betriebliche Altersversorgung der schuldrechtliche Versorgungsausgleich vorbehalten wird.

Maßgeblich für die Entscheidung war aus Sicht des Gerichts die Bestimmung des § 19 Abs. 1, Abs. 2 Nr. 1 VersAusglG. Nach § 19 Abs. 1 VersAusglG findet ein Wertausgleich bei der Scheidung nicht statt, wenn das Anrecht nicht ausgleichsreif ist. Dies ist nach § 19 Abs. 2 Nr. 1 VersAusglG der Fall, wenn das Anrecht dem Grunde oder der Höhe nach nicht hinreichend verfestigt ist.

Dabei verwies das Gericht auf die Gesetzesmaterialien², nach denen „auch Anrechte, für die das Betriebsrentengesetz nicht gilt, Regelungen kennen, die den Verfallbarkeitsbestimmungen des Betriebsrentenrechts entsprechen können und denen deshalb die Ausgleichsrente fehlt. Das ist etwa bei Versorgungszusagen für herrschende Gesellschafter-Geschäftsführer der Fall, die aufgrund vertraglicher Vereinbarungen (Verfallbarkeitsklauseln, Widerrufsrecht, Bedingungen) ebenfalls noch nicht hinreichend verfestigt sind . . .“.

Zutreffend – so der Senat in seinem Beschluss – rüge die Beschwerde daher, dass die Voraussetzungen der fehlenden Ausgleichsreife hinsichtlich des Anrechts zu bejahen seien, da das Anrecht aufgrund der Widerrufsklausel dem Grunde nach nicht hinreichend verfestigt wäre.

Aufgrund der gehaltsabhängigen Ausgestaltung der Versorgung und der Begrenzung/Reduzierung der Zusage auf „maximal 4.875 Euro“ sei das Anrecht aber auch der Höhe nach nicht hinreichend bestimmbar. Die Begrenzung der Zusage bedeute – so der Senat –, dass auch eine Reduzierung unter den Maximalwert von 4.875 Euro denkbar und grundsätzlich möglich sei.

II. Rechtliche Bewertung

1. Verfestigung des Anrechts

Die Entscheidung des Gerichts, das Anrecht sei aufgrund der Widerrufsklausel dem Grunde nach nicht hinreichend verfestigt, steht im Widerspruch zu den Grundsätzen des Betriebsrentenrechts.

a) Die einseitigen Widerrufsrechte des Arbeitgebers sind nach allgemeiner Ansicht deklaratorische Rechte, die aus dem allgemeinen Zivilrecht resultieren³; sie gelten also auch ohne schriftliche Niederlegung in der Zusage⁴. Aufgrund ihrer Herleitung aus dem Gesetz wird in der Praxis heute teilweise be-

wusst darauf verzichtet, solche Widerrufsklauseln in Pensionszusagen schriftlich festzuhalten.

Im vorliegenden Fall entspricht der in der Zusage festgeschriebene allgemeine Vorbehalt im Wesentlichen den Tatbestandsvoraussetzungen und Rechtsfolgen von § 313 BGB.

b) Nicht entscheidend ist hier der Streit in der Literatur, inwieweit ein Widerruf aufgrund wirtschaftlicher Notlage zulässig ist, der in Zusagen für Personen vereinbart wurde, die nicht dem Betriebsrentengesetz unterliegen⁵.

In der infrage stehenden Zusage wurde nämlich kein spezieller Widerrufsvorbehalt für den Fall der wirtschaftlichen Notlage der Gesellschaft vereinbart. Vielmehr handelte es sich um einen allgemeinen Widerrufsvorbehalt, an den neben dem Fall der wirtschaftlichen Notlage auch andere spezielle Fälle des Widerrufs anschließen⁶. Letztlich enthalten der allgemeine wie die speziellen Widerrufsvorbehalte die Tatbestandsvoraussetzungen des § 313 BGB⁷.

c) Die Entscheidung des *OLG Bamberg* würde – wäre sie richtig – m. E. zu unhaltbaren Ergebnissen führen.

Wäre die vom *Senat* vertretene Auffassung korrekt, wären – so die logische Folge – zunächst einmal alle Pensionszusagen gegenüber Personen, die aufgrund einer beherrschenden Mitunternehmerstellung beim Versorgungsträger nicht dem Betriebsrentengesetz unterliegen, zwingend schuldrechtlich auszugleichen. Dies resultiert aus der Tatsache, dass die Widerrufsvorbehalte sich aus dem Gesetz herleiten lassen, unabhängig davon, ob sie schriftlich in der Zusage vereinbart wurden.

Darüber hinaus besteht aber auch für solche Zusagen die Möglichkeit des Widerrufs durch den Arbeitgeber, für die das Betriebsrentengesetz gilt⁸. Folglich wären alle Anrechte auf Betriebsrenten demnach zwingend schuldrechtlich auszugleichen, würde man der Auffassung des *Senats* folgen.

Dies widerspräche dem gesetzgeberischen Willen, nach dem auch Anrechte der betrieblichen Altersversorgung der internen und externen Teilung unterliegen⁹.

1 Zur steuerlichen Zulässigkeit dieser Klausel im Rahmen von § 6a Abs. 1 Nr. 2 letzte Alt. EStG, vgl. R 6a Abs. 4 Einkommensteuerleitlinien [EStR] 2005 – allgemeiner Vorbehalt.

2 BT-Drucks. 16/11903 v. 11.2.2009, Beschlussempfehlung und Bericht des Rechtsausschusses (6. Ausschuss) zu dem Gesetzentwurf der Bundesregierung 16/10144 (Entwurf eines Gesetzes zur Strukturreform des Versorgungsausgleichs – VAStrRefG), zu § 19 Versorgungsausgleichsgesetz (VersAusglG), Fehlende Ausgleichsreife, S. 108 f.

3 *Blomeyer/Rolfs/Otto*, Betriebsrentengesetz, 5. Aufl. 2010, Anh § 1 Rz. 486, 497, 524a; *Schlewing/Hensler/Schipp/Schmitker*, Arbeitsrecht der betrieblichen Altersversorgung, 14. Lief. Dez. 2012, Teil 12 Rz. 169, 195.

4 *Schlewing/Hensler/Schipp/Schmitker* [Fn. 3], Teil 12 Rz. 245.

5 Vgl. hierzu *Höfer*, Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung, Band I: Arbeitsrecht, 13. Erg.-Lief. Aug. 2012, § 7 Rz. 4389.3, 4389.6; *Schlewing/Hensler/Schipp/Schmitker* [Fn. 3], Teil 12 Rz. 528.

6 Vgl. *Schlewing/Hensler/Schipp/Schmitker* [Fn. 3], Teil 12 Rz. 222.

7 *Blomeyer/Rolfs/Otto* [Fn. 3], Anh § 1 Rz. 497.

8 *Blomeyer/Rolfs/Otto* [Fn. 3], Anh § 1 Rz. 486; *Schlewing/Hensler/Schipp/Schmitker* [Fn. 3], Teil 12 Rz. 169.

9 Vgl. insbesondere § 12 und § 17 VersAusglG.