

Centrale-Ratgeber 10

## Der GmbH-Geschäftsführer-Vertrag

Musterklauseln mit Varianten und Praxishinweisen

von

Lambertus J Fuhrmann, Centrale f. GmbH Dr. Otto Schmidt KG

1. Auflage

[Der GmbH-Geschäftsführer-Vertrag – Fuhrmann / Centrale f. GmbH Dr. Otto Schmidt KG](#)

schnell und portofrei erhältlich bei [beck-shop.de](http://beck-shop.de) DIE FACHBUCHHANDLUNG

Otto Schmidt Verlag 2001

Verlag C.H. Beck im Internet:

[www.beck.de](http://www.beck.de)

ISBN 978 3 504 32154 3

## § 7 Betriebliche Altersversorgung

219

### § 7 Versorgungszusage

- (1) Zum Zwecke der Altersversorgung erhält der Geschäftsführer bei Ausscheiden aus den Diensten der Gesellschaft nach Vollendung des 65. Lebensjahres oder infolge Berufsunfähigkeit im Sinne des § 43 SGB VI nach zehnjähriger Dienstzeit ein lebenslängliches monatliches Ruhegeld, dessen Höhe sich nach den ruhegeldfähigen Bezügen und der anrechnungsfähigen Dienstzeit richtet.
- (2) <sup>1</sup>Ruhegeldfähige Bezüge sind die in den letzten sechs Monaten vor dem Ausscheiden des Geschäftsführers bezogenen Festgehälter nach § 5 Abs. 1 Buchst. a) dieses Vertrages. <sup>2</sup>Gewinntantieme, Weihnachtsgratifikation und Urlaubsgeld bleiben außer Betracht. <sup>3</sup>Bemessungsgrundlage für das Ruhegeld ist der monatliche Durchschnittsbetrag.
- (3) <sup>1</sup>Als anrechnungsfähige Dienstzeit gilt die Zeit, die der Geschäftsführer bis zum vollendeten 65. Lebensjahr ununterbrochen in den Diensten der Gesellschaft stand, so daß sich der jährliche Steigerungsbetrag bei dem gegenwärtigen Lebensalter des Geschäftsführers ([Anzahl] Jahre) auf [Prozentsatz] v.H. beläuft. <sup>2</sup>Die Gesamtsteigerung kann höchstens 75 v.H. der ruhegeldfähigen Bezüge betragen. <sup>3</sup>Im Falle der Berufsunfähigkeit werden zehnjährige Steigerungsbeträge zu den bis dahin erreichten Steigerungsbeträgen hinzugerechnet, insgesamt dürfen jedoch 75 v.H. der ruhegeldfähigen Bezüge nicht überschritten werden.
- (4) <sup>1</sup>Scheidet der Geschäftsführer vor Vollendung des 65. Lebensjahres, aber erst nach Vollendung des 63. Lebensjahres aus den Diensten der Gesellschaft aus, so erhält er ein lebenslängliches Ruhegeld, wenn er durch Vorlage des Rentenbescheides eines Sozialversicherungsträgers nachweist, daß er ab Beendigung des Dienstverhältnisses ein Altersruhegeld aus der gesetzlichen Rentenversicherung bezieht. <sup>2</sup>Die Höhe des monatlichen Ruhegeldes bemißt sich nach Abs. 2 und 3. Das

ermittelte Ruhegeld wird auch nach Vollendung des 65. Lebensjahres vorbehaltlich der Anpassung nach Abs. 8 fortgezahlt.

- (5) <sup>1</sup>Im Falle des Ablebens des Geschäftsführers erhält seine Witwe eine Witwenrente in Höhe von 60 v.H. des Ruhegeldes, das der Geschäftsführer erhalten hat bzw. erhalten hätte, wenn er im Zeitpunkt des Ablebens berufsunfähig gewesen war bzw. wäre. <sup>2</sup>Voraussetzung ist, daß die Ehe im Zeitpunkt des Todes des Geschäftsführers mindestens fünf Jahre bestanden hatte und zu diesem Zeitpunkt noch bestand. <sup>3</sup>Die Witwenrente erlischt mit Ablauf des Monats, in dem die Witwe stirbt oder sich wieder verheiratet.
- (6) <sup>1</sup>Leibliche Kinder sowie mindestens fünf Jahre vor Eintritt des Versorgungsfalles adoptierte Kinder des Geschäftsführers erhalten nach dem Ableben des Geschäftsführers eine Waisenrente in Höhe von 10 v.H. des Ruhegeldes, das für die Bemessung der Witwenrente nach Abs. 5 maßgebend ist. <sup>2</sup>Die Waisenrenten werden bis zum vollendeten achtzehnten Lebensjahr gezahlt, darüber hinaus nur solange und insoweit, als der Geschäftsführer bzw. seine Witwe für das betreffende Kind Kindergeld nach dem Bundeskindergeldgesetz beanspruchen können. <sup>3</sup>Die Witwenrente und die Waisenrente dürfen zusammen das Ruhegeld nicht übersteigen, das der Geschäftsführer bezogen hat oder bezogen hätte, wenn er im Zeitpunkt seines Ablebens berufsunfähig geworden wäre.
- (7) <sup>1</sup>Das von einem gesetzlichen Sozialversicherungsträger gezahlte Altersruhegeld, Witwengeld oder Kindergeld wird auf die vorgenannten Versorgungsbezüge angerechnet. <sup>2</sup>Spätere Anpassungen der Leistungen des Sozialversicherungsträgers aufgrund der wirtschaftlichen Entwicklung dürfen auf die vorgenannten Versorgungsbezüge nicht angerechnet werden. <sup>3</sup>Andere Einkünfte aus Dienstverhältnissen oder einer geschäftlichen oder beruflichen Betätigung können zur Hälfte angerechnet werden.
- (8) <sup>1</sup>Das betriebliche Ruhegeld soll sich nach Eintritt des Versorgungsfalles im gleichen prozentualen Verhältnis ändern, wie sich das Grundgehalt eines Bundesbeamten gemäß der Bundesbesoldungsordnung A, Besoldungsgruppe A 16, Dienst-

altersstufe 1 gemäß Anl. IV des Bundesbesoldungsgesetzes in Zukunft erhöht oder vermindert. <sup>2</sup>Die Anpassung ist aber nur dann und insoweit vorzunehmen, als das betriebliche Ruhegeld nach Abzug der anrechenbaren Sozialversicherung zusammen mit der gezahlten Sozialversicherung das Brutto-Monatsgehalt ergibt, das der Geschäftsführer erhielte, wenn er noch in Diensten der Gesellschaft stünde.

- (9) <sup>1</sup>Scheidet der Geschäftsführer vor Eintritt des Versorgungsfalles aus den Diensten der Gesellschaft aus und hat zu diesem Zeitpunkt die Versorgungszusage mindestens zehn Jahre bestanden, so behält der Geschäftsführer die Anwartschaft auf die Versorgungsleistungen. <sup>2</sup>Bei Eintritt des Versorgungsfalles werden seitens der Gesellschaft Versorgungsleistungen erbracht, deren Höhe sich nach den Kriterien der Absätze 2 und 3 bestimmen, wobei die Verhältnisse zum Zeitpunkt des Ausscheidens zugrunde zu legen sind. <sup>3</sup>Auf Verlangen des Geschäftsführers ist die Gesellschaft verpflichtet, dem Geschäftsführer schriftlich über die Höhe der Anwartschaft Auskunft zu erteilen.
- (10) Die Versorgungsansprüche können ohne vorherige Zustimmung durch die Gesellschaft weder wirksam abgetreten noch verpfändet werden.
- (11) <sup>1</sup>Die Gesellschaft ist berechtigt, bezüglich der Versorgungszusage eine Rückdeckungsversicherung abzuschließen. <sup>2</sup>Die Rechte aus einem solchen Vertrag stehen ausschließlich der Gesellschaft zu. <sup>3</sup>Der Geschäftsführer ist verpflichtet, für den Abschluß der Versicherung alle erforderlichen Angaben zu machen und sich insbesondere einer ärztlichen Untersuchung zu unterziehen.
- (12) Die Gesellschaft verpflichtet sich, die Versorgungsansprüche nach Eintritt der Unverfallbarkeit im Sinne des Betriebsrentengesetzes sowie auch die späteren Versorgungsleistungen bei dem Pensionssicherungsverein gegen Fälle der Insolvenz der Gesellschaft abzusichern.
- (13) <sup>1</sup>Die Gesellschaft behält sich vor, die Leistungen zu kürzen oder einzustellen, wenn sich die bei Erteilung der Versorgungszusage maßgebenden Verhältnisse nachhaltig so we-

sentlich verschlechtert haben, daß der Gesellschaft die Aufrechterhaltung der zugesagten Leistungen auch unter objektiver Beachtung der Belange des Geschäftsführers nicht mehr zugemutet werden kann. <sup>2</sup>Darüber hinaus ist die Gesellschaft berechtigt, im Falle schwerer Verfehlungen des Geschäftsführers die Versorgungszusage zu widerrufen.

- (14) Die Ruhegelder werden jeweils bis zum dritten Werktag eines jeden Monats gezahlt, erstmalig für den Monat, der dem Eintritt des Versorgungsfalles folgt, für die Witwen- und Waisenrente erstmals für den Monat, für den die Geschäftsführerbezüge nicht mehr gezahlt werden.

## 1. Gesetzliche Rentenansprüche

Der Fremd-Geschäftsführer und der nicht beherrschende Gesellschafter-Geschäftsführer gehen einer **rentenversicherungsrechtlichen Tätigkeit** nach. Im Gegensatz zur Krankenversicherung knüpft die Rentenversicherungspflicht nicht an eine gehaltmäßige Obergrenze an. D.h.: Auch wer mehr als die maximale Bemessungsgrundlage (z.Zt. DM 103 200 p.a.) verdient, muß sich in der gesetzlichen Rentenversicherung versichern, allerdings maximal bis zur Beitragsbemessungsgrenze. Bei den vorgenannten Personen ist die GmbH demnach wie bei einem „normalen“ Arbeitnehmer verpflichtet, den **Arbeitgeberanteil** zur Rentenversicherung zu zahlen. Das gilt auch dann, wenn im Anstellungsvertrag keine dahingehende ausdrückliche Vereinbarung getroffen wurde. Ob beim Geschäftsführer im Gegensatz zum „normalen“ Arbeitnehmer eine Vereinbarung zulässig ist, wonach dieser auch den „Arbeitgeber“-Anteil zu entrichten hat, ist nicht abschließend geklärt, dürfte aber zu verneinen sein. Demgegenüber ist der beherrschende Gesellschafter-Geschäftsführer nicht rentenversicherungspflichtig. Falls er sich jedoch freiwillig in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert, was ohne weiteres möglich ist, muß im Anstellungsvertrag eindeutig vereinbart sein, daß die GmbH den „Arbeitgeber“-Anteil entrichtet. Anderenfalls läge diesbezüglich steuerlich eine verdeckte Gewinnausschüttung vor.

220

## 2. Arten von Versorgungszusagen

- 221 In den meisten Gesellschaften mbH ist es üblich, mit dem Geschäftsführer Vereinbarungen über **zusätzliche Versorgungsleistungen** zu treffen. Ein dahingehender Anspruch besteht allerdings nur, wenn das ausdrücklich vereinbart wurde. Aus zivilrechtlichen Gründen muß eine solche Vereinbarung zwar nicht schriftlich erfolgen, ist aber aus Gründen der Beweisbarkeit dringend geboten. Allerdings wird eine Versorgungszusage – gleichviel, ob gegenüber dem Fremd- oder dem Gesellschafter-Geschäftsführer – steuerlich nur anerkannt, wenn sie schriftlich erteilt wurde (§ 6a Abs. 1 Nr. 3 EStG). Das Entstehen eines Ruhegehaltsanspruches aufgrund betrieblicher Übung ist beim Geschäftsführer abzulehnen. Ebenfalls ist auch diesbezüglich die Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes abzulehnen. Der Sinn und Zweck einer Versorgungszusage besteht in der Wahrung der Betriebstreue. Auch die an Geschäftsführer getätigten Versorgungszusagen werden durch das BetrAVG gemäß § 17 Abs. 1 Satz 2 geschützt. Dieses Gesetz gilt jedoch nicht für den beherrschenden Gesellschafter-Geschäftsführer.

Bei einer textlich so umfangreichen Versorgungszusage wie der hier im Beispiel genannten Direktzusage kann es sich empfehlen, den Text in einer Anlage zu dem Anstellungsvertrag zu integrieren.

222 **Klauselvariante 1: Versorgungszusage als Annex**

§ 7 der Musterformulierung, Rz. 219, entfällt

Zum Zwecke der Altersversorgung erhält der Geschäftsführer bei altersbedingtem Ausscheiden aus den Diensten der Gesellschaft oder infolge von Berufsunfähigkeit ein lebenslängliches monatliches Ruhegeld. Dessen Höhe sowie die Voraussetzungen sind in der als Anlage beigefügten Versorgungszusage niedergelegt, die Bestandteil dieses Anstellungsvertrages ist.

- 223 In § 1 des BetrAVG sind die verschiedenen **Arten** der betrieblichen Altersversorgung genannt:

- (1) Bei der **unmittelbaren Versorgungszusage**, der in der Praxis häufigsten Altersversorgung, verspricht die GmbH dem Geschäftsführer im Falle des Alters oder der Invalidität (bei einer Hinterbliebenenversorgung auch seinen Hinterbliebenen) die Zahlung einer

einmaligen oder wiederkehrenden Geldleistung. Um eine solche unmittelbare Zusage handelt es sich bei der Musterformulierung.

- (2) Bei der **Direktversicherung**, die gleichfalls relativ häufig ist, schließt die GmbH für den Versorgungsberechtigten eine Lebensversicherung auf dessen Leben ab. Bezugsberechtigter ist der Geschäftsführer bzw. sind ganz oder teilweise dessen Hinterbliebene.

### Klauselvariante 2: Direktversicherung

tritt an die Stelle der Abs. 1–14 der Musterformulierung, Rz. 219

- (1) Die Gesellschaft verpflichtet sich, für den Geschäftsführer eine Lebensversicherung mit einer Versicherungssumme von Euro [Betrag] mit unwiderruflichem Bezugsrecht abzuschließen. Während der Laufzeit dieses Vertrages trägt die Gesellschaft die Versicherungsprämien. Die auf die Prämienleistungen entfallende Lohnsteuer trägt der Geschäftsführer.
- (2) Bezugsberechtigter aus der Lebensversicherung ist der Geschäftsführer, im Falle seines Todes seine Ehefrau [Name] und seine beiden Kinder [Name] und [Name] und/oder andere von ihm benannte Personen. Die Versicherungssumme ist im Falle des Todes oder der Invalidität des Geschäftsführers oder nach Vollendung des 65. Lebensjahres zu zahlen.
- (3) Endet der Anstellungsvertrag nach Ablauf des 10. Vertragsjahres, so überträgt die Gesellschaft den Versicherungsvertrag mit allen Rechten und Pflichten auf den Geschäftsführer. Endet er vorher, gleichviel aus welchem Rechtsgrund, so verliert der Geschäftsführer die Ansprüche aus dem Vertrag. Die Gesellschaft wird ihm in diesem Fall die auf die Prämien einbehaltene und abgeführte Lohnsteuer erstatten.

224

- (3) Bei der Versicherung durch eine **Pensionskasse** richtet die GmbH eine rechtsfähige Pensionskasse ein, in die der Geschäftsführer (ganz oder mit Zusatzleistungen der GmbH) Beiträge einbezahlt. Auf die Gewährung einer Altersversorgung besteht nach der Satzung der Pensionskasse ein Rechtsanspruch des Geschäftsführers.
- (4) Bei einer **Unterstützungskasse** verhält es sich grundsätzlich wie bei einer Pensionskasse, nur dass kein Rechtsanspruch auf deren Leistungen besteht.

225

**Hinweis:**

Die betriebliche Altersversorgung durch Einrichtung einer Pensionskasse oder Unterstützungskasse kommt in der Praxis nur in sehr großen Unternehmen vor. Von einer entsprechenden Formulierung konnte daher im Rahmen dieses Werks abgesehen werden.

- (5) Als weitere Formen der betrieblichen Altersversorgung kennt das Gesetz die **Entgeltumwandlung** und die **beitragsorientierte Leistungszusage**. Bei der Entgeltumwandlung verzichtet der Arbeitnehmer auf die Auszahlung eines geringen Teils seiner Bezüge. Diese werden in eine wertgleiche Anwartschaft auf Versorgungsleistungen umgewandelt. Bei der beitragsorientierten Leistungszusage wird dem Arbeitnehmer eine Versorgungsleistung versprochen, die von der Höhe von dem Betrag abhängt, den der Arbeitgeber hierfür aufwendet. Beide Formen der betrieblichen Altersversorgung spielen in der GmbH erfahrungsgemäß eine nur untergeordnete Rolle.

### 3. Zivilrechtliche Rahmenbedingungen

- 226 Der zentrale Begriff der Versorgungsanwartschaft ist die **Unverfallbarkeit**<sup>110</sup>. Unverfallbarkeit bedeutet, daß der Geschäftsführer auch dann einen Rechtsanspruch auf Gewährung der Betriebsrente oder sonstigen Leistung hat, wenn er sich bei Eintritt des Versorgungsfalles nicht mehr in den Diensten der Gesellschaft befindet. Die Unverfallbarkeit tritt zwingend ein, wenn
- der Geschäftsführer das 35. Lebensjahr vollendet hat und
  - die Versorgungszusage bereits zehn Jahre bestanden oder der Geschäftsführer zwölf Jahre im Betrieb ist und die Versorgungszusage drei Jahre bestanden hat.
- 227 Die Berufung auf die Unverfallbarkeit kann rechtsmißbräuchlich sein, wenn sich der Geschäftsführer schwerer Verfehlungen gegen die Loyalitätspflicht schuldig gemacht hat<sup>111</sup>.
- 228 Im Zweifel ist anzunehmen, daß **Vordienstzeiten** als Arbeitnehmer bei derselben Gesellschaft (d.h. vor „Beförderung“ zum Geschäftsführer) auf die Zwölfjahresfrist anzurechnen sind. Gleiches gilt für die Dienstzeitanrechnung bei Versetzungen innerhalb desselben Kon-

---

110 Vgl. OLG Frankfurt v. 22. 4. 1999 – 1 U 67/98, GmbHR 2000, 664.

111 OLG Düsseldorf v. 25. 11. 1999 – 6 U 146/98, GmbHR 2000, 666.