

Bianca Ermer*

Der Versorgungsausgleich des geschiedenen Gesellschafters-Geschäftsführers

Wie Ansprüche aus einer betrieblichen Altersversorgung im Fall der Scheidung aufzuteilen sind

Wenn die Ehe in die Brüche geht, ist das schon schlimm genug. Dass jedoch neben dem Vermögen auch die betriebliche Altersversorgung (bAV) zwischen den Geschiedenen aufzuteilen ist, wird häufig übersehen. Insbesondere für beherrschende Gesellschafter-Geschäftsführer, die mangels gesetzlicher Rente auf ihre Pensionszusage im Alter angewiesen sind, stellt der Versorgungsausgleich ein erhebliches Versorgungsrisiko dar. Dieser Personenkreis sollte sich deshalb frühzeitig Gedanken darüber machen, welche Auswirkungen eine Scheidung auf ihre bAV hat und wie negative Folgen ggf. vermieden werden können.

Überblick:

1. Grundsätze des Versorgungsausgleichs

- Rechtliche Vorgaben
- Steuerrechtliche Auswirkungen

2. Besonderheiten beim beherrschenden Gesellschafter-Geschäftsführer

- Keine Teilung von Kapitalzusagen
- Streit um die Zulässigkeit einer Kapitalteilung
- Niedrigere Wertgrenzen für die externe Teilung und keine Teilung über die Versorgungsausgleichskasse
- Aufteilung eines privatrechtlichen Insolvenzschutzes
- Ausschluss des Versorgungsausgleichs

3. Fazit

1. Grundsätze des Versorgungsausgleichs

Seit 2009 regelt das Gesetz über den Versorgungsausgleich (VersAusglG) den Versorgungsausgleich. Dieser findet regelmäßig in einem abgetrennten Verfahren statt, demnach auch separat zum Zugewinnausgleich.

• Rechtliche Vorgaben

Im Versorgungsausgleich werden die während der Ehezeit erdienten Versorgungsansprüche (Ehezeitanteile) zwischen den geschiedenen Ehegatten ausgeglichen, sodass die ausgleichsberechtigte Person die Hälfte des Ehezeitanteils (Ausgleichswert) der ausgleichspflichtigen Person am Versorgungsanspruch erhält. Für die Erstellung eines entsprechenden Ausgleichsvorschlags für das Familiengericht (FamG) mit Berechnung von Ehezeitanteil und Ausgleichswert inklusive Erläuterung der Berechnungen zeichnet der Versorgungsträger verantwortlich. Dies ist beim Durchführungsweg

- Pensionszusage der Arbeitgeber;
- Unterstützungskasse die Unterstützungskasse;
- Direktversicherung das Versicherungsunternehmen;
- Pensionskasse die Pensionskasse;

- Pensionsfonds der Pensionsfonds.

Bei beitragsorientierten Leistungszusagen sowie Beitragszusagen mit Mindestleistung wird der Ehezeitanteil unmittelbar bewertet (§ 39 VersAusglG). Bei Zusagen mit Versicherungsbezug entspricht der Ehezeitanteil somit grundsätzlich dem Deckungskapitalzuwachs während der Ehezeit zuzüglich anteiliger Überschüsse. Bei Bausteinsystemen werden die während der Ehezeit erworbenen Versorgungsbausteine addiert und ergeben so den Ehezeitanteil. Die folgenden Praxisbeispiele dienen der Verdeutlichung der Textinhalte und bilden den Sachverhalt stark vereinfacht ab. Sie können daher die Komplexität des Versorgungsausgleichs nicht vollumfänglich wiedergeben.

Praxisbeispiel: Entgeltumwandlung im Rahmen einer Direktversicherung

Zu Beginn der Ehezeit lag das Deckungskapital der ausgleichspflichtigen Person bei 10.000 €, zum Ehezeitende betrug das Deckungskapital 22.000 €. Der Ehezeitanteil beträgt demnach 12.000 € (= Deckungskapitalzuwachs während der Ehezeit) zuzüglich anteiliger Beteiligung an etwaigen Schlussüberschüssen und Bewertungsreserven.

Anders verhält es sich bei Leistungszusagen: Hier wird der Ehezeitanteil zeiträtierlich ermittelt (§ 40 VersAusglG). Bei Anrechten der betrieblichen Altersversorgung wird zunächst die unverfallbare Anwartschaft zum Stichtag „Ehezeitende“ ermittelt. Diese wird sodann mit dem Ehezeitquotienten (Betriebszugehörigkeit bis Ehezeitende \cdot / (mögliche) Betriebszugehörigkeit bis zum vertraglichen Pensionsalter) multipliziert, woraus sich der Ehezeitanteil ergibt.

Praxisbeispiel: Leistungszusage im Rahmen einer Pensionszusage

Ein GmbH-Geschäftsführer erhält eine Zusage, nach der er für jedes volle Dienstjahr bis Alter 67 Jahre eine Altersrente in Höhe von 20 € erhält. Der Geschäftsführer (ausgleichspflichtige Person) war bis zum Ehezeitende bereits zehn volle Dienstjahre

* Die Autorin ist Wirtschaftsjuristin LL.M. (FH) bei der febs Consulting GmbH, Grasbrunn.

im Unternehmen. Während der Ehe legte er acht volle Dienstjahre zurück. Bis Alter 67 könnte der Geschäftsführer maximal 25 Dienstjahre erreichen.

1) Unverfallbare Anwartschaft:

10 Jahre ./ 25 Jahre = 0,4 x monatliche Rente 20 € x 25 Dienstjahre = 200 € unverfallbare Anwartschaft auf die monatliche Altersrente

2) Ehezeitanteil:

8 Jahre ./ 10 Jahre x 200 € = 160 €

Der Ehezeitanteil an der monatlichen Altersrente beträgt mithin 160 €.

Für den Ausgleichswert ist lediglich der berechnete Ehezeitanteil zu halbieren. Dieser ist im Fall der **externen Teilung** (siehe Kasten) vom Versorgungsträger an den im Beschluss über den Versorgungsausgleich angegebenen Zielversorgungsträger zu zahlen. Im Fall der **internen Teilung** (siehe Kasten) kann der Versorgungsträger für die Einrichtung sowie zukünftige Verwaltung des Anrechts der ausgleichsberechtigten Person Teilungskosten ansetzen. 500 € werden ohne Weiteres als Teilungskosten anerkannt, höhere Beträge sind gegenüber dem FamG zu begründen. Die Teilungskosten werden je zur Hälfte mit dem verbliebenen Anrecht der ausgleichspflichtigen Person und dem neuen Anrecht der ausgleichsberechtigten Person verrechnet.

1. Externe Teilung (§ 14 VersAusglG)

Bei der externen Teilung wird der gerichtlich festgelegte Ausgleichswert aus der Anwartschaft des Geschäftsführers „entnommen“ und bei einem Versorgungsträger des geschiedenen Ehegatten, z.B. in einen Riester-Vertrag, eingezahlt. Benennt die ausgleichsberechtigte Person keinen geeigneten Versorgungsträger, erfolgt die Zahlung an die sogenannte „Versorgungsausgleichskasse“. Dabei handelt es sich um eine Pensionskasse, die von einem Versicherungskonsortium als Auffang-Versorgungsträger gegründet wurde.

2. Interne Teilung (§ 10 VersAusglG)

Bei Scheidung eines Geschäftsführers ist der Versorgungsträger (die GmbH) grundsätzlich verpflichtet, die Betriebsrente des Versorgungsberechtigten in zwei getrennte Anrechte aufzuteilen. Das gilt sowohl für Anwartschaften als auch für bereits laufende Leistungen. Der Ausgleichsberechtigte ist mit seinem eigenen Betriebsrentenanrecht beim Versorgungsträger wie ein ehemaliger Arbeitnehmer mit unverfallbaren Anwartschaften zu behandeln.

Ein Anrecht auf betriebliche Altersversorgung kann sowohl auf Kapital- als auch auf Rentenbasis halbiert werden (§ 45 VersAusglG). Über die Teilungsform entscheidet der Versorgungsträger unabhängig von der zugesagten Leistungsform. Erfolgt die Teilung auf Rentenbasis, muss ein korrespondierender Kapitalwert angegeben werden. Die Umrechnung von Rente in Kapital erfolgt auf Basis der Rechnungsgrundlagen,

wie sie für die Pensionsrückstellungen in der Handelsbilanz gemäß § 253 Handelsgesetzbuch gelten.



Je nachdem, welche individuellen Risiken der ausgleichsberechtigten Person abzusichern sind – ob Alter, Tod oder Invalidität – kann für den Versorgungsträger die Renten- oder die Kapitalteilung „günstiger“ sein. Insbesondere bei der externen Teilung, bei der der Ausgleichswert unmittelbar aus dem Unternehmen abfließt, kann es sich durchaus lohnen, beide Teilungsvarianten und die daraus resultierenden Ausgleichswerte miteinander zu vergleichen.

Das VersAusglG sieht die **interne Teilung als Grundform für die Teilung** vor. Das neue Anrecht der ausgleichsberechtigten Person wird mit den gleichen Rahmenbedingungen, die für das Anrecht der ausgleichspflichtigen Person gelten, beim Versorgungsträger eingerichtet. Möglich ist jedoch eine Beschränkung der Leistungsarten auf eine reine Altersleistung. Diese muss um die entfallenden Risiken (Berufsunfähigkeits- und/oder Hinterbliebenenleistung) erhöht werden.

Die **externe Teilung** kann der Versorgungsträger **einseitig** nur verlangen, wenn der Ausgleichswert die maßgebliche Wertgrenze nicht überschreitet (2% (Rente) bzw. 240% (Kapital) der monatlichen Bezugsgröße; 37,45 € bzw. 8.988 € in 2025). Für Pensions- und Unterstützungskassenzusagen gilt nach § 14 Abs. 2 Nr. 2 in Verbindung mit § 17 VersAusglG eine höhere Wertgrenze für den Kapitalwert, nämlich die Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung (96.600 € in 2025).

• Steuerrechtliche Auswirkungen

Die Regelungen zur steuerrechtlichen Behandlung der mit dem Versorgungsausgleich im Zusammenhang stehenden Vermögensverschiebungen inklusive entsprechender Beispielfälle finden sich im BMF-Schreiben vom 21.3.2023 (Az. IV C 3 - S 2221/19/10035 :001, BStBl. I 2023, S. 611).

Eine **interne Teilung** ist regelmäßig **steuerlich neutral**; sie führt dank der Steuerfreistellung nach § 3 Nr. 55a Einkommensteuergesetz (EStG) insbesondere bei der ausgleichsberechtigten Person zum Ausgleichszeitpunkt **nicht zu einem steuerlichen Zufluss**. Die späteren Versorgungsleistungen muss die ausgleichsberechtigte Person nach der steuerlichen Einkunftsart versteuern, wie sie auch für die ausgleichspflichtige Person gilt. Bei einer Pensionszusage stellen die Versorgungsleistungen somit Einkünfte aus nichtselbstständiger Arbeit gemäß § 19 EStG dar. Die ausgleichspflichtige Person kann hierfür ihren individuellen Versorgungsfreibetrag nach § 19 Abs. 2 EStG sowie den Pauschbetrag nach § 9a Nr. 1b EStG in Anspruch nehmen und bei Auszahlung als Einmalkapital die Fünftelungsregel nach § 34 EStG nutzen. Für die Freibeträge sind jedoch die Verhältnisse der ausgleichsberechtigten und nicht der ausgleichspflichtigen Person relevant.

Auch die **externe Teilung** ist grundsätzlich dank der Regelung des § 3 Nr. 55b EStG für die beteiligten Personen steuerlich neutral. Bei der Wahl des Zielversorgungsträgers

sollte die ausgleichspflichtige Person jedoch darauf achten, dass die aus dem Ausgleichswert resultierende Leistung der **nachgelagerten Besteuerung** unterliegt und nicht zu Einkünften nach § 20 Abs. 1 Nr. 6 oder § 22 Nr. 1 Satz 3 Buchstabe a Doppelbuchstabe bb EStG zählt (allgemeine Ertragsanteilsbesteuerung). In diesem Fall müsste die ausgleichspflichtige Person den Ausgleichswert sofort in voller Höhe versteuern (vgl. BMF-Schreiben, a.a.o.).

Praxisbeispiel:

Der Ausgleichswert in Höhe von 100.000 € aus einer Pensionszusage eines beherrschenden Gesellschafter-Geschäftsführer (GGF) wird in eine private Rentenversicherung ohne Förderung als Zielversorgung eingezahlt. Die Leistungen aus dieser Rentenversicherung unterliegen der Besteuerung nach § 22 Nr. 1 Satz 3 Buchstabe a Doppelbuchstabe bb EStG.

Folge: Der Ausgleichswert führt zum Übertragungszeitpunkt beim GGF zum steuerlichen Zufluss, sodass dieser die 100.000 € in voller Höhe versteuern muss.



Gemäß § 15 Abs. 3 VersAusglG darf die Zahlung des Ausgleichswerts, „... nicht zu steuerpflichtigen Einnahmen oder zu einer schädlichen Verwendung bei der ausgleichspflichtigen Person führen, es sei denn, sie stimmt der Wahl der Zielversorgung zu.“ Der GGF sollte die Zielversorgung in Rücksprache mit seinem steuerlichen Berater immer genau prüfen und dieser nicht ohne Weiteres zustimmen.

Für den GGF dürfte es in der Praxis häufig interessant sein, den Versorgungsausgleich auszuschließen und stattdessen einen **Ausgleichsbetrag zu zahlen**. Diesen Ausgleichsbetrag kann der GGF dann nach § 10 Abs. 1a Nr. 3 EStG als Sonderausgaben abziehen. Voraussetzungen hierfür sind:

- unbeschränkte Einkommensteuerpflicht der ausgleichsberechtigten Person;
- Zustimmung der ausgleichsberechtigten Person;
- Angabe der Steuer-ID der ausgleichsberechtigten Person in der Steuererklärung des Ausgleichspflichtigen.

Bei der ausgleichsberechtigten Person führt dieser Zahlbetrag – egal, ob unmittelbar an die ausgleichsberechtigte Person oder an deren Versorgungsträger – gemäß „Korrespondenzprinzip“ zu sonstigen Einkünften nach § 22 Nr. 1a EStG.

Auch eine Auffüllung eines durch den Versorgungsausgleich geminderten Anrechts ist durch die ausgleichspflichtige Person steuerlich gefördert möglich: So kann z.B. ein GGF Leistungen, die er zur **Auffüllung seiner geminderten Pensionszusage** verwendet, **als vorweggenommene Werbungskosten** geltend machen.



Die Auffüllung von durch den Versorgungsausgleich gekürzten Pensionszusagen durch den GGF dürfte aus zwei Gründen häufig schwierig sein: Zum einen ist bei (gehaltsabhängigen) und nur teilweise rückgedeckten Pensionszusagen unklar, welchen Betrag der GGF an das Unter-

nehmen leisten müsste, um die Kürzung auszugleichen. Zum anderen kann die daraus resultierende Zusageerhöhung nur dann umgesetzt werden, wenn der GGF die **Erdienungsfrist noch einhalten** kann. Zwei wesentliche Faktoren, die es vorab mit dem steuerlichen Berater zu klären gilt.

2. Besonderheiten beim beherrschenden Gesellschafter-Geschäftsführer

Für einen arbeitsrechtlich beherrschenden GGF gilt das Betriebsrentengesetz nicht (§ 17 BetrAVG) – auch wenn das VersAusglG an manchen Stellen auf Anrechte „im Sinne des BetrAVG“ verweist oder wenn die Geltung des BetrAVG vertraglich vereinbart wurde. Die nachfolgenden Ausführungen beschränken sich auf zentrale Besonderheiten beim Versorgungsausgleich der unmittelbaren Pensionszusage eines beherrschenden GGF und geben hierzu einen Überblick. Weitere Besonderheiten und Probleme ergeben sich häufig aus der konkreten Ausgestaltung der Pensionszusage.

• Keine Teilung von Kapitalzusagen

Gemäß § 2 Abs. 2 Nr. 3 VersAusglG werden grundsätzlich nur Rentenansprüche ausgeglichen. Lediglich bei Ansprüchen nach dem BetrAVG erfolgt der Ausgleich sowohl bei Renten- als auch Kapitalansprüchen. Diese Sonderregelung gilt nicht für den beherrschenden GGF, sodass bei ihm Kapitalzusagen in den Zugewinnausgleich und nicht den Versorgungsausgleich fallen.




Um eine Verschlechterung der Versorgung des beherrschenden GGF zu vermeiden, kann die Pensionszusage im Rahmen der Scheidung auf eine Kapitalzusage mit Rentenvahlrecht umgestellt und so in den Zugewinnausgleich „verschoben“ werden. Hierbei sollte jedoch vorab geprüft werden, ob eine solche Umstellung steuerrechtlich anerkannt wird.

• Streit um die Zulässigkeit einer Kapitalteilung

Seit der BGH-Rechtsprechung (Beschluss vom 15.7.2020, Az. XII ZB 363/19) wird überwiegend die Meinung vertreten, dass bei einer Zusage an einen GGF ausschließlich eine Rententeilung zulässig ist. Hintergrund hierfür ist die Klarstellung des BGH, dass die Pensionszusage des beherrschenden GGF nicht der Sonderregelung des § 45 VersAusglG unterliegt, nach der die Bezugsgröße (Rente oder Kapital) für die Berechnung des Ehezeitanteils frei gewählt werden kann. Vielmehr ist gemäß § 5 Abs. 1 VersAusglG die zugesagte Leistungsform als Bezugsgröße – beim beherrschenden GGF somit ausschließlich die Rente, da Kapitalzusagen nicht im Versorgungsausgleich geteilt werden – heranzuziehen.


Es gibt jedoch auch Meinungen, die es für zulässig erachten, den Ehezeitanteil in einen Kapitalwert umzurechnen und aus dem halben Kapitalwert einen Ausgleichswert in Form einer Rente für die ausgleichsberechtigte Person mit deren biometrischen Rechnungsgrundlagen zu berechnen („Kapi-

talteilung im Hintergrund“). Begründet wird dies damit, dass der Ehezeitanteil in der maßgeblichen Bezugsgröße (Rente) ermittelt und auch der Ausgleichswert in dieser Bezugsgröße angegeben wird. Nur so kann auch für den Versorgungsträger eine möglichst aufwandsneutrale Umsetzung unter Berücksichtigung der neuen biometrischen Faktoren erfolgen.

 Erfahrungsgemäß sind die FamG mit „normalen“ Versorgungsausgleichsfällen schon überfordert, sodass durchaus die Chance besteht, dass eine „Kapitalteilung im Hintergrund“ Erfolg hat. Bei einer Beanstandung kann immer noch eine Rententeilung vorgenommen werden.

- **Niedrigere Wertgrenzen für die externe Teilung und keine Teilung über die Versorgungsausgleichskasse**

Die erhöhte Wertgrenze für die externe Teilung bei Pensions- und Unterstützungskassenzusagen gilt nur für Anrechte im Sinne des BetrAVG (§ 17 VersAusglG), somit nicht für die Pensionszusage des beherrschenden GGF. Kommt keine Vereinbarung mit der ausgleichsberechtigten Person über eine externe Teilung zustande bzw. wurde die externe Teilung nicht bereits im Rahmen eines Ehevertrags oder sonstigen Regelung zum Versorgungsausgleich (§ 6 VersAusglG) vereinbart, ist zwangsweise intern zu teilen. Für den Fall der externen Teilung kann die Versorgungsausgleichskasse nicht als Zielversorgungsträger verwendet werden. Gibt die ausgleichsberechtigte Person keinen Versorgungsträger vor, der eine angemessene Versorgung gewährleistet, so erfolgt die Teilung über die gesetzliche Rentenversicherung (§ 15 Abs. 5 VersAusglG).

 Um eine interne Teilung mit Aufnahme eines zweiten Versorgungsrisikos zu vermeiden, kann es sich lohnen, mit der ausgleichsberechtigten Person das Gespräch zu suchen. Insbesondere mit Blick auf das breite Leistungsspektrum der gesetzlichen Rente, die garantierten Rentenanpassungen sowie den vollumfänglichen Insolvenzschutz könnte die ausgleichsberechtigte Person überzeugt werden, einer Vereinbarung über die externe Teilung zuzustimmen.

Hinweis: Soll das Unternehmen später veräußert werden, stellen Pensionszusagen, diesbezügliche Rückstellungen sowie daraus resultierende Finanzierungsrisiken häufig einen „Show-Stopper“ dar oder reduzieren den Kaufpreis erheblich. Mit den am Unternehmen beteiligten Personen können hierzu im Einvernehmen meist Regelungen (z.B. zur Auslagerung oder Abfindung) gefunden werden. Mit einem Ex-Ehepartner eines GGF ist dies regelmäßig schwierig. Die interne Teilung kann so bei einer zukünftigen Unternehmenstransaktion zu einem echten Problem werden.

- **Aufteilung eines privatrechtlichen Insolvenzschatzes**

Mangels eines gesetzlichen Insolvenzschatzes über den Pensionssicherungsverein wird die Pensionszusage meist mittels


Verpfändung von Rückdeckungsmitteln gegen die Insolvenz des Versorgungsträgers geschützt. Dieser Insolvenzschatz muss bei einer internen Teilung auch für das Anrecht der ausgleichsberechtigten Person eingerichtet werden (§ 11 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 VersAusglG: „entsprechend gesichertes Anrecht“). War das Anrecht zum Ehezeitende nur anteilig insolvenzgeschützt – was bei Pensionszusagen beherrschender GGF häufig der Fall ist – ist auch für die ausgleichsberechtigte Person nur ein anteiliger Schutz entsprechend der Insolvenzschatzquote zum Ehezeitende einzurichten (BGH, Beschluss vom 23.3.2022, Az. XII ZB 337/21, Rn. 18).

Praxisbeispiel:

Der Ehezeitanteil der Pensionszusage eines beherrschenden GGF beträgt 1.000 € monatliche Altersrente, die garantierte Altersrente aus der verpfändeten Rückdeckungsversicherung beträgt bei Beitragsfreistellung zum Ehezeitende lediglich 500 € (Insolvenzschatzquote von 50%).

Das Anrecht der ausgleichsberechtigten Person (= 500 € monatliche Altersrente) ist somit in Höhe von 250 € monatliche Altersrente gegen Insolvenz zu schützen.

Wie ein adäquater Insolvenzschatz mittels einer anteiligen Zuordnung des Deckungskapitals der auf das Leben der ausgleichspflichtigen Person abgeschlossenen Rückdeckungsversicherung zu dem neuen Anrecht der ausgleichsberechtigten Person mit Übertragung des diesbezüglichen Pfandrechts eingerichtet werden soll (BGH, Beschluss vom 23.3.2022, Az. XII ZB 337/21, Rn. 19), ist fraglich. Vielmehr ist auf das Leben der ausgleichsberechtigten Person **eine neue Rückdeckungsversicherung abzuschließen** und diese an die ausgleichsberechtigte Person **zu verpfänden**. Diese Rückdeckungsversicherung muss den Teil der Pensionszusage, der gemäß Insolvenzschatzquote zu sichern ist, abdecken. In den meisten Fällen wird hierfür eine anteilige Entnahme aus der Rückdeckungsversicherung der ausgleichspflichtigen Person mit Einzahlung in die neue Rückdeckungsversicherung aufgrund neuer Rechnungsgrundlagen sowie anderer individueller Risiken nicht ausreichen. Für den Versorgungsträger bedeutet dies einen zusätzlichen finanziellen Aufwand.


 Bei Einrichtung einer Rückdeckung sollte mit dem Anbieter geklärt werden, wie im Falle einer Scheidung die Rückdeckung geteilt werden kann, insbesondere ob der Versicherer für die ausgleichsberechtigte Person einen neuen Vertrag zu gleichen Konditionen einrichten würde. So können die Kosten für den Neuvertrag zumindest reduziert werden.

- **Ausschluss des Versorgungsausgleichs**

Grundsätzlich können die Ehegatten den Versorgungsausgleich frei regeln (§ 6 VersAusglG): Sie können ihn ganz oder teilweise

- in den Zugewinnausgleich einbeziehen,
- ausschließen oder

– dem schuldrechtlichen Versorgungsausgleich vorbehalten. Im Scheidungsfall ist das FamG an derartige Vereinbarungen gebunden. Allerdings prüft das Gericht, ob die Vereinbarung für einen Ehegatten nicht grob unbillig ist (z.B. weil ein Ehegatte seine Berufstätigkeit zugunsten der Kindererziehung aufgegeben hat) oder eine Notlage eines Ehegatten bei Abschluss der Vereinbarung ausgenutzt wurde. In diesen Fällen wird die Vereinbarung unwirksam und der gesetzliche Versorgungsausgleich durchgeführt.

 Im Eigeninteresse des beherrschenden GGF am unveränderten Bestand seiner Altersversorgung sowie zur Vermeidung einer wirtschaftlichen Belastung des Unternehmens, an dem er maßgeblich beteiligt ist, sollte der Versorgungsausgleich idealerweise bereits bei der Eheschließung sowie bei allen einschneidenden Veränderungen seiner Lebenssituation vorab geregelt werden. Insbesondere der Ausschluss eines Versorgungsausgleichs mit Zahlung eines entsprechenden Ausgleichsbetrags an die ausgleichsberechtigten Person sollte nach Möglichkeit genutzt werden.

3. Fazit

Der Versorgungsausgleich der Pensionszusage eines beherrschenden GGF ist kompliziert und bringt den GGF in eine prekäre Versorgungssituation, da dieser wegen fehlender oder geringer Ansprüche auf eine gesetzliche Rente auf die Pensionszusage angewiesen ist. Außerdem kostet der Versorgungsausgleich die GmbH bei fehlender Regelung häufig viel Geld. Daher ist es für alle Beteiligten oftmals am besten, wenn der Ausgleich der Pensionszusage außerhalb des Versorgungsausgleichs zwischen den ehemaligen Ehepartnern – bestenfalls bereits bei der Eheschließung – geregelt wird. Die GmbH spart Kosten und der GGF behält seine in der Regel dringend benötigte Altersversorgung in voller Höhe.

Auch wenn niemand – schon gar nicht bei der Eheschließung – an eine Scheidung denkt, sollte das Thema Versorgungsausgleich bei (beherrschenden) GGF, die besonders auf ihre betriebliche Altersversorgung angewiesen sind, frühzeitig geregelt werden!

Florian Marschall/Christian Hrach*

Die Freistellung von der Arbeits- oder Dienstpflicht nach einer Kündigung

Was Gesellschafter und Geschäftsführer wissen müssen

Werden Arbeitnehmer gekündigt, werden sie bis zum Ausscheiden oft auch von der Dienstpflicht freigestellt. Die dabei zu beachtenden Problemstellungen werden in diesem Beitrag erörtert. Besonderheiten, die sich für die Freistellung von GmbH-Geschäftsführern ergeben, werden beleuchtet. Eine neuere Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts (BAG, Urteil vom 12.2.2025, Az. 5 AZR 127/24) hat die allgemeinen Fragestellungen im Zusammenhang mit Freistellung und Vergütungspflicht noch einmal anschaulich behandelt.

Überblick:

1. Freistellung von Arbeitnehmern
2. Freistellung aufgrund einer Freistellungsklausel im Arbeitsvertrag
 - Voraussetzungen für die Wirksamkeit der Freistellungsklausel
 - Vergütungsanspruch während der Freistellung
 - Urlaubsanspruch während der Freistellung
 - Das Schicksal des Wettbewerbsverbots
 - Herausgabe des Dienstwagens?
3. Einseitige Freistellung durch den Arbeitgeber
 - Voraussetzungen für die wirksame Freistellung
 - Rechtsfolgen der einseitigen Freistellung
4. Rechtsschutz gegen die Freistellung
5. Einvernehmliche Freistellung
6. Fazit

1. Freistellung von Arbeitnehmern

Die Freistellung von Arbeitnehmern erfolgt in der Regel im Zusammenhang mit einer (außer-)ordentlichen Kündigung. Während der Freistellung verzichtet der Arbeitgeber auf die Erbringung der Arbeitsleistung durch den Arbeitnehmer. Das heißt, der Arbeitnehmer schuldet nicht mehr seine Arbeitskraft. Die vertraglichen Nebenpflichten bleiben jedoch in Kraft.

Die Freistellung kann im Einvernehmen zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber festgelegt werden. Zulässig ist es unter bestimmten Voraussetzungen auch, dem Arbeitgeber ein einseitiges Recht zur Freistellung schon im Arbeitsvertrag einzuräumen. Auch eine einseitige Freistellung in Form einer Suspendierung kann wirksam sein.

Neben der unwiderruflichen Freistellung des Arbeitnehmers besteht auch die Möglichkeit der widerruflichen Freistellung. In diesem Beitrag werden die typischen Probleme

* Florian Marschall ist Rechtsanwalt. Christian Hrach ist Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht. Beide Autoren sind in der Kanzlei MEYER-KÖRNING Rechtsanwälte Steuerberater PartG mbB, Bonn, tätig.