

## Geschäftsführer & Altersruhegeld

Wann sind Vereinbarungen zur betrieblichen Altersversorgung nichtig?  
ArbG Paderborn, Urteil 12.10.2023 [Aktenzeichen 1 Ca 434/23]

Eine Vereinbarung über ein Ruhegeld muss auch bei einem auffälligen Leistungsmissverhältnis nicht zwangsläufig nichtig sein. Das belegt ein Urteil des Arbeitsgerichts Paderborn (ArbG).

Geklagt hatte der Geschäftsführer eines gemeinnützigen Vereins, der eine Bildungseinrichtung betrieb. Er hatte mit dem Vorstand des Vereins einen Dienstvertrag geschlossen, der unter anderem eine betriebliche Altersversorgung vorsah. Später wurde ihm diese gestrichen, so dass er auf Zahlung klagte und den Prozess gewann. Dem Argument des Vereins, dass die Höhe der Vergütung unangemessen und nicht mit dem gemeinnützigkeitsrechtlichen Selbstlosigkeitsgebot zu vereinbaren sei, ist das ArbG nicht gefolgt. Die Vereinbarung zwischen dem Verein und dem Geschäftsführer sei wirksam gewesen.

Der Kläger war als Geschäftsführer an die Vereinssatzung gebunden, wonach der Verein keine Personen durch unverhältnismäßig hohe Vergütungen begünstigen durfte. Er hatte die Pflicht, die Vermögensinteressen des Vereins zu wahren. Diese Pflicht war keine Nebenpflicht aus dem Arbeitsverhältnis, sondern eine Hauptpflicht. Laut ArbG kann nicht davon ausgegangen werden, dass der Kläger vorsätz-

lich seine Vermögensbetreuungspflicht missbraucht und dadurch dem Verein einen Nachteil zugefügt hat.

**Hinweis** Der Vorsatz muss sich auf die Verletzung der Vermögensbetreuungspflicht und auf die damit verbundenen nachteiligen Folgen für das betreute Vermögen erstrecken.

Im Vorfeld hatten sich sowohl der Vorstand als auch der Geschäftsführer mit der Angemessenheit der Vergütung befasst und entsprechende Gutachten eingeholt. Deren Ergebnis war, dass die Vergütung inklusive der Altersversorgung angemessen sei. Damit lag kein Vorsatz vor. Hinzu kam, dass der ehemalige Wirtschaftsprüfer des Vereins bei Vertragsabschluss Vorstandsmitglied war. Vor diesem Hintergrund durfte der Kläger davon ausgehen, dass kein Straftatbestand verwirklicht wird, obwohl hinsichtlich des Ruhegeldvertrags im Vorfeld kein externes Gutachten eingeholt worden war.

Auch lag keine Sittenwidrigkeit vor, da hierfür allein ein auffälliges Leistungsmissverhältnis nicht ausreicht; zusätzlich wäre eine verwerfliche Gesinnung erforderlich gewesen.

**Hinweis** Noch ist nicht das letzte Wort gesprochen, da das Berufungsverfahren beim Landesarbeitsgericht Hamm anhängig ist.