



Abfindung von Betriebsrenten Gesetzliche Regelung gemäß § 3 BetrAVG

Für gesetzlich unverfallbare Anwartschaften und laufende Rentenzahlungen (die erstmals nach dem 31.12.2004 zur Auszahlung gelangen) gilt grundsätzlich gemäß § 3 BetrAVG eine Abfindungsbeschränkung. Ziel des § 3 BetrAVG ist, dass zur Versorgung im Alter vorgesehene Mittel nicht ohne weiteres zum vorherigen Verbrauch freigegeben werden sollen.

Betroffen von dieser Abfindungsbeschränkung sind alle Personen, die gemäß § 17 Abs. 1 BetrAVG in den Anwendungsbereich des Betriebsrentengesetzes fallen.

Zulässige Abfindungsmöglichkeiten bestehen nur in den gesetzlich genannten Ausnahmefällen gem. § 3 Abs. 2-4 BetrAVG und für Versorgungsanwartschaften im laufenden Arbeitsverhältnis, wenn die Abfindung nicht im zeitlichen oder sachlichen Zusammenhang mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses erfolgt.

Das Gesetz sieht folgende Möglichkeiten zur Abfindung vor:

1. Ein einseitiges Abfindungsrecht des Arbeitgebers für sog. Bagatellanwartschaften gem. § 3 Abs. 2 BetrAVG. Dies ist gegeben, wenn die beim Erreichen der vorgesehenen Altersgrenze der Monatsbetrag 1 vom Hundert bzw. bei Kapitalleistungen 12/10 der monatlichen Bezugsgröße gem. § 18 SGB IV nicht überschritten wird. Dies heißt für 2024: 35,35 € / 34,65 € bzw. bei Kapitalleistungen bis max. 4.242 € / 4.158 €.
2. Eine Abfindung auf Verlangen des Berechtigten gem. § 3 Abs. 3 BetrAVG, sofern dem Ar-

beitnehmer die Beiträge zur Sozialversicherung erstattet worden sind.

3. Ohne Zustimmung des Arbeitnehmers gem. § 3 Abs. 4 BetrAVG für den Teil der Anwartschaft, der während eines Insolvenzverfahrens verdient worden ist, wenn die Betriebstätigkeit vollständig eingestellt und das Unternehmen liquidiert wird.

Für die Ermittlung der Höhe der Abfindungen verweist der § 3 Abs. 5 BetrAVG entsprechend auf die Ermittlung von Übertragungswerten gemäß § 4 Abs. 5 BetrAVG.

Liegen die Voraussetzungen für eine zulässige Abfindung der unverfallbaren Anwartschaft oder der laufenden Leistungen nicht vor, ist die Vereinbarung über die Abfindung gemäß § 134 BGB nichtig. Im Ergebnis bedeutet dies für den Arbeitgeber, dass er nicht von der Versorgungsverpflichtung frei wird und gegebenenfalls mit einer späteren Inanspruchnahme durch bereits abgefundenen Mitarbeiter rechnen muss.

Durch das Gesetz zur Umsetzung der Mobilitätsrichtlinie wurde das Abfindungsrecht des Arbeitgebers für Bagatellanwartschaften ab 01.01.2018 bei Arbeitnehmern eingeschränkt, die von einem deutschen Arbeitgeber zu einem in der EU gelegenen ausländischen Arbeitgeber wechseln. Für diese Personengruppe ist eine Abfindung von Bagatellanwartschaften nur zulässig, wenn der Arbeitnehmer in Kenntnis der Rechtsfolge der Abfindung mit ihr einverstanden ist.

Allerdings setzt die Aufhebung des einseitigen Abfindungsrechts des Arbeitgebers eine fristgerechte Mitteilung des Arbeitnehmers an seinen ehemaligen Arbeitgeber über seinen Wechsel zum neuen Arbeitgeber im EU-Ausland voraus.

Abfindungsmöglichkeiten bei beitragsorientierten Leistungszusagen (Pensionsplänen) infolge Ausscheiden eines Arbeitnehmers aus dem Unternehmen

Beispiel:

Ein Arbeitnehmer (nicht Gesellschafter-Geschäftsführer) scheidet aus einem Unternehmen aus. Es bestehen mehrere arbeitgeberfinanzierte beitragsorientierte Pensionspläne, welche jeweils mit Einmalbeiträgen finanziert wurden. In den Einzel-Zusagen ist eine vertragliche Unverfallbarkeit von Beginn an gewählt.

In der Pensionszusage steht:

„Unverfallbare Anwartschaften bei vorzeitigem Ausscheiden: Bei vorzeitigem Ausscheiden bleiben die Anwartschaften in voller Höhe aufrechterhalten.“

Damit behält der ausgeschiedene Arbeitnehmer bis zum Rentenbeginn seinen Anspruch auf die zugesagten Leistungen. Die Firma muss weiterhin Pensionsrückstellungen bilden und ab dem Erfüllen der gesetzlichen Unverfallbarkeit auch PSV-Beiträge leisten.

Möglichkeit der Abfindung unverfallbarer Ansprüche

Der Gesetzgeber hat (siehe oben) eine Möglichkeit geschaffen, Zusagen mit geringen gesetzlich unverfallbaren Ansprüchen durch eine einmalige Abfindung abzugelten.

Resultieren aus einem Arbeitsverhältnis mehrere Versorgungsanwartschaften, so sind die aus ihnen resultierenden Leistungen der Altersversorgung eines Zusagenden für die Frage der Einhaltung der für die Abfindung maßgebenden Wertgrenze zusammenzurechnen. Die Wertgrenze darf von der Summe des Wertes der einzelnen Anwartschaften nicht überschritten werden. (siehe Kommentar zum Arbeitsrecht der betrieblichen Altersversorgung, Schewing, Henssler, Schipp, Schnitker, Teil 11 Rz. 52, Stand September 2014)

Möglichkeit der Abfindung von „nur“ vertraglich unverfallbaren Anwartschaften

Das Abfindungsverbot erfasst nur gesetzlich unverfallbare Versorgungsanwartschaften. Dies lässt sich aus dem Verweis auf § 1b Abs. 1 bis 3 und 5 BetrAVG in § 3 Abs. 1 BetrAVG in der bis zum Inkrafttreten des Alterseinkünftegesetzes geltenden Fassung ableiten. Der Gesetzeswortlaut des § 3 Abs. 1 BetrAVG in der ab 01.01.2005 geltenden Fassung verwendet zwar nur noch den Begriff „unverfallbare Anwartschaften“. Aus der Gesetzesbegründung ergibt sich jedoch eindeutig, dass damit wie bisher nur gesetzlich unverfallbare Anwartschaften gemeint sind. Damit kann die lediglich vertraglich unverfallbare Anwartschaft jederzeit abgefunden werden.

Haben Sie Fragen zu diesem Thema, sprechen Sie uns bitte an.