



Abfindung von Versorgungsanwartschaften und laufenden Leistungen betrieblicher Altersversorgung

1. Generelle Voraussetzungen für die Zulässigkeit

Für **gesetzlich** unverfallbare Anwartschaften von ausscheidenden oder ausgeschiedenen Arbeitnehmern i. S. d. Betriebsrentengesetzes (BetrAVG) muss das in § 3 Abs. 1 BetrAVG enthaltene **Abfindungsverbot** beachtet werden.

Die Abfindung ist hiernach grundsätzlich verboten, es sei denn, das Gesetz lässt dies ausdrücklich zu. Betroffen sind auch laufende Leistungen. Nicht von dem Verbot betroffen ist die Anwartschaft eines Arbeitnehmers bei fortbestehendem Arbeitsverhältnis, also wenn die Abfindung in keinem Zusammenhang mit einer Beendigung der Tätigkeit steht. Weiter gilt das Abfindungsverbot **nicht**, wenn lediglich eine **vertraglich** unverfallbare Anwartschaft besteht. Es kann naturgemäß auch nicht gelten, wenn die Versorgungsberechtigten nicht unter den Geltungsbereich des BetrAVG fallen, weil sie als „Unternehmer“ anzusehen sind (z. B. ein i. S. d. BetrAVG „beherrschender“ Gesellschafter-Geschäftsführer einer GmbH).

Die wesentlichen Voraussetzungen der Regelung sind zusätzlich in einer tabellarischen Übersicht am Ende der Erläuterungen dargestellt.

1.1 Abfindung aufgrund einseitigen Verlangens

Es kommt nicht darauf an, ob die Versorgung vom Arbeitgeber oder vom Arbeitnehmer (Entgeltumwandlung) finanziert wurde.

Eine Anwartschaft oder eine laufende Leistung kann auf einseitiges Verlangen des **Arbeitgebers** abgefunden werden, wenn der Monatsbetrag (bzw. im Falle der Anwartschaft die hieraus resultierende laufende Leistung bei Erreichen der vorgesehenen Altersgrenze) 1 % der monatlichen Bezugsgröße nach § 18 des vierten Sozialgesetzbuchs (SGB IV) nicht übersteigt. Bei Kapitaleistungen bilden 120 % (12/10) der vorgenannten Größe die Grenze. Einer Zustimmung des Arbeitnehmers bedarf es grundsätzlich nicht, siehe aber unten unter Ziffer 1.2.

Der Arbeitgeber ist an der Abfindung gehindert, wenn der Arbeitnehmer das gesetzliche Recht auf Übertragung der Anwartschaft nach § 4 Abs. 3 BetrAVG geltend macht (das Recht betrifft nicht die Durchführungswege Direktzusage und Unterstützungskasse). Falls einschlägig, sollte abgewartet werden, bis das Recht nicht mehr geltend gemacht werden kann (ein Jahr nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses).

Der **Arbeitnehmer** kann die Abfindung (nur) verlangen, wenn ihm oder ihr die Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung erstattet worden sind (z. B. weil er in sein Heimatland zurückkehrt und ihm die deutsche gesetzliche Rente ausbezahlt wird). Hierbei kommt es auf die Höhe der Anwartschaft nicht an.

Der Teil einer Anwartschaft, der während eines Insolvenzverfahrens verdient wurde, kann ebenfalls ohne Zustimmung des Arbeitnehmers abgefunden werden, wenn das Unternehmen liquidiert wird.

1.2 Abfindung mit Zustimmung

Eine Abfindung bedarf der Zustimmung des Arbeitnehmers, wenn diese oder dieser nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein neues Arbeitsverhältnis in einem anderen Mitgliedstaat der Europäischen Union begründet und dies innerhalb von drei Monaten nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses ihrem bzw. seinem ehemaligen Arbeitgeber mitteilt.

Eine einvernehmliche Abfindung, also eine mit Zustimmung, ist weiter in den Fällen erforderlich, die nicht dem Anwendungsbereich der Norm unterfallen, also etwa im fortbestehenden Arbeitsverhältnis.

1.3 Zeitliche Anwendung der zuvor dargestellten Normen

Das Recht wird seit dem 1.1.2005 auf gesetzlich unverfallbare Anwartschaften uneingeschränkt angewandt. Hinsichtlich **laufender Leistungen** gilt es nach der Übergangsvorschrift § 30g Abs. 2 BetrAVG aber nicht für Leistungen, die bereits vor dem oben genannten Datum gezahlt wurden.

1.4 Berechnung der Abfindung

Der Betrag der Abfindung hat dem Wert der Anwartschaft nach § 4 Abs. 5 BetrAVG zu entsprechen (Übertragungswert der Versorgungsanwartschaft).

2. Unwirksamkeit der Abfindung bei Verstoß gegen das Verbot

Ob eine Abfindung zulässig ist, sollte sorgfältig geprüft werden. Wird eine Abfindung vorgenommen, obwohl dies nach § 3 BetrAVG nicht zulässig ist, so ist diese wegen Verstoßes gegen ein gesetzliches Verbot nach § 134 BGB nichtig. Die versorgungsberechtigten Mitarbeitenden bzw. ihre Hinterbliebenen können also später die zugesagte Versorgungsleistung bei Eintritt des Versorgungsfalles - trotz Erhalt des Abfindungsbetrages - verlangen. Da der Arbeitgeber auch gegen ein an ihn selbst gerichtetes Verbot verstoßen hat, wird vertreten, dass er wegen § 817 S. 2 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) die gezahlte Abfindung bereicherungsrechtlich nicht zurückverlangen kann. Es besteht also die Gefahr der Doppelzahlung!

3. Kapitalwahlrechte

Von der Abfindung ist die Ausübung eines vertraglich vorgesehenen Wahlrechtes auf Kapital zu unterscheiden. Bei letzterem handelt es sich nicht um die Liquidierung eines Rechtes, sondern gerade um dessen Erfüllung in anderer Form. Abgrenzungsschwierigkeiten kann es aber dann geben, wenn das Wahlrecht erst nachträglich, etwa im Hinblick auf das bevorstehende Ausscheiden, oder sogar bewusst um die Beschränkungen des § 3 BetrAVG zu umgehen, vereinbart wird. In solchen Fällen besteht die Gefahr einer Umgehung des Abfindungsverbots mit den unter Ziffer 2. beschriebenen Folgen.

Abfindungsvoraussetzungen für Anwartschaften und laufende Leistungen (Werte für das Jahr 2023¹)

Personenkreis	Abfindung
→ „Aktive“ Arbeitnehmer (sofern kein Zusammenhang mit der Beendigung der Tätigkeit)	Möglich (§ 3 BetrAVG findet keine Anwendung)
→ Ausscheidende bzw. ausgeschiedene Arbeitnehmer	<ul style="list-style-type: none"> → vertraglich unverfallbar: möglich (§ 3 BetrAVG findet keine Anwendung) → gesetzlich unverfallbar: nur auf Verlangen des <u>Arbeitgebers</u> (ohne Zustimmung des Arbeitnehmers) bei Rente: Monatsbetrag bis zu 1% der Bezugsgröße¹ (West: 33,95 €; Ost: 32,90 €) bei Kapital bis zu 12/10 der Bezugsgröße¹ (West: 4.074 €; Ost: 3.948 €)
→ bei geplanter Übertragung der Anwartschaft	Abfindungsverbot für Arbeitgeber, wenn Arbeitnehmer gesetzliches Übertragungsrecht nutzen will (kein gesetzliches Übertragungsrecht bei Direktzusage oder Unterstützungskasse)
→ laufende Leistungen	<ul style="list-style-type: none"> → Erstmalige Rentenzahlung vor dem 1.1.2005: nur mit Zustimmung des Arbeitnehmers möglich → Erstmalige Rentenzahlung nach dem 31.12.2004: nur auf Verlangen des <u>Arbeitgebers</u> (ohne Zustimmung des Arbeitnehmers) bei Rente bis zu Monatsbetrag von 1 % der Bezugsgröße¹, bei Kapital bis zu 12/10 der Bezugsgröße¹ (in € siehe oben)
→ nach Beendigung neues Arbeitsverhältnis in EU-Mitgliedsstaat	→ Zustimmungslösung sofern § 3 Abs. 2 Satz 3 BetrAVG erfüllt

¹ Monatliche Bezugsgröße nach § 18 SGB IV: im Jahr 2023 = West 3.395 €, Ost 3.290 €