

Der Betriebsrentner Deutschland e.V. informiert:

Dürfen Betriebsrenten durch Einmalzahlung abgefunden werden?

Frage an unseren Kooperationsanwalt:

„Uns ist z. B. durch die Abwicklung beim PSVaG bekannt, dass Betriebsrenten, die unter 1 % der monatlichen Bezugsgröße betragen, auch ohne Einverständnis des Betriebsrentners abgefunden werden dürfen. Bei höheren **laufenden** Betriebsrenten gingen wir bisher davon aus, dass eine Kapitalabfindung nicht gestattet ist. Andererseits soll bei noch nicht laufenden Betriebsrenten ein Wahlrecht bestehen, die Betriebsrente entweder als laufende Monatsrente oder aber z. B. in mehreren Kapitalabfindungsraten auszuzahlen. Darüber könnten beide Vertragspartner frei bestimmen.“

Uns sind inzwischen Fälle bekannt geworden, in denen die ehemaligen Arbeitgeber versuchen, Empfänger schon über Jahre laufender Betriebsrenten mit einem „unkeuschen“ Abfindungsangebot zu ködern. In einem Fall wurden dem Betriebsrentner 10.000 EUR geboten, der wirtschaftlich tragbare Wert für die laufende Betriebsrente mit ggf. später zu beanspruchender Witwenversorgung von 50 % wurde aber von uns bei Ansatz eines Zinssatzes von 3 % p. a. mit annähernd 29.000 EUR errechnet. Uns interessiert vor allen Dingen, ob die Kapitalabfindung bereits laufender Betriebsrenten überhaupt zulässig ist oder generell untersagt ist, auch wenn der Betriebsrentner ggf. einem „Angebot“ auf Kapitalabfindung zugestimmt haben sollte.“

Antwort unseres Kooperationsanwalts:

„Der Gesetzgeber verfolgt seit langem das Ziel, die Versorgungsansprüche der Arbeitnehmer bei Eintritt in den Ruhestand und auch danach sicherzustellen. Deshalb hat er in § 3 Betriebsrentengesetz ein grundsätzliches Abfindungsverbot dekretiert. Dieses Abfindungsverbot bezieht sich nicht nur auf unverfallbare Anwartschaften, sondern auch auf laufende Leistungen.“



Nur in eng umgrenzten Sonderfällen lässt der Gesetzgeber ausnahmsweise Abfindungen zu: wenn die unverfallbare Anwartschaft oder die laufende Leistung 1% der monatlichen Bezugsgröße¹⁾ nicht erreicht oder wenn eine Kapitalleistung 120% der monatlichen Bezugsgröße¹⁾ nicht übersteigt. Der von Ihnen geschilderte Fall liegt ganz eindeutig über dieser Bagatellgrenze, so dass hier eine Abfindung unzulässig ist.

Aufpassen muss man bei einem „Kapitalwahlrecht“. Dabei kann der Betroffene zwischen einer Rente und einer Kapitalzahlung wählen. Dies ist nur dann zulässig, wenn es in der Versorgungsordnung oder dem individuellen Versorgungsvertrag vorgesehen ist. Macht jemand von seinem Wahlrecht Gebrauch und optiert für die Kapitalzahlung, handelt es sich nicht um eine Abfindung, so dass dieser Vorgang zulässig ist. Ist dieses Wahlrecht nicht kollektiv- oder individualvertraglich vorgesehen, kann es nachträglich nicht noch eingeführt werden – dies wäre eine Umgehung des Abfindungsverbotes.

Das Verbot gilt auch dann, wenn der Betroffene einem Abfindungsangebot des (früheren) Arbeitgebers ausdrücklich zustimmt. Selbst durch einen derartigen Vertrag können sich beide nicht über das gesetzliche Verbot hinwegsetzen. Eine solche Vereinbarung ist gemäß § 134 BGB nichtig. Insbesondere der Arbeitgeber geht mit einer solchen Vereinbarung ein hohes Risiko ein, da eine Zahlung auf eine nichtige Verbindlichkeit keine Erfüllung darstellt, so dass der ehemalige Arbeitnehmer die Betriebsrente trotzdem verlangen kann.“

BETRIEBSRENTNER DEUTSCHLAND e.V..
03.07.2019

¹⁾ Monatliche Bezugsgröße nach § 18 Sozialgesetzbuch IV