

Frage:

Muss ich zustimmen, wenn mein Arbeitgeber verlangt, dass er die Rentenzahlung einstellen darf und mir nur ein einmaliges Versorgungskapital zahlt? Wie wird dieser Betrag richtig berechnet?

Arbeitgeber neigen in Einzelzusagen und Versorgungsordnung dazu, zugesagte Versorgungsleistungen möglichst mit dem Ende des Arbeitsverhältnisses wieder zu beenden, in dem Sie den Arbeitnehmer durch einen Einmalbetrag abfinden. Eine solche Abfindungsklausel könnte daher gem. § 134 BGB nichtig sein, da § 3 Abs. 1 BetrAVG ein gesetzliches Verbot beinhaltet. Danach ist eine Abfindung von gesetzlich unverfallbaren Versorgungsansprüchen bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses nur unter bestimmten Voraussetzungen möglich.

Gem. § 3 Abs. 2 BetrAVG ist eine Abfindung ohne Zustimmung des Arbeitnehmers bei sog. Bagatellansprüchen möglich. Diese sind bei Kapitalleistungen gegeben, wenn der Monatsbetrag, der sich aus der Anspruchsleistung der resultierenden Leistung ergibt, zwölf Zehntel der monatlichen Bezugsgröße der Sozialversicherung gem. § 18 Abs. 1 SGB IV nicht übersteigt. Diese liegt im Jahr 2023 bei 4.074 €. Die Abfindung dürfte daher maximal 4.073 € betragen. Bei Rentenzahlungen liegt die Grenze bei 1 % der Bezugsgröße, 33,95 € monatlich. Die Zahlung eines höheren Abfindungsbetrages ist nicht mehr möglich nach dem Ausscheiden, sobald die Ansprüche gesetzlich unverfallbar geworden sind. Die Vereinbarung über die Abfindung ist gem. § 134 BGB unwirksam.

Der versorgungsberechtigte Arbeitnehmer ist damit nicht gehindert, bei Eintritt eines Versorgungsfalles neben der Abfindung die alten Leistungen aus der unverfallbaren Anspruchsleistung zu verlangen. Da die Abfindung gegen ein gesetzliches Verbot verstößt, ist die Rückforderung des ausgekehrten Abfindungsbetrages gem. § 817 S. 2 BGB ausgeschlossen. Allerdings bezieht sich die gesetzliche Regelung auf Abfindungen beim Ende des Arbeitsverhältnisses. Im laufenden Arbeitsverhältnis muss dagegen eine einvernehmliche Abfindungsvereinbarung getroffen werden, um die Ansprüche des Arbeitnehmers nicht auszuhöhlen. Eine Abfindungsvereinbarung während des laufenden Arbeitsverhältnisses - unabhängig von der Höhe - ist möglich, solange sie nicht in einem eindeutigen zeitlichen und sachlichen Zusammenhang mit dem Ausscheiden des Arbeitnehmers steht.

§ 3 BetrAVG verbietet die Abfindung unverfallbarer Ansprüche bei Ausscheiden des Arbeitnehmers.

Die Regelung gilt auch für den ganz oder teilweisen Verzicht eines Arbeitnehmers auf - in der Vergangenheit erdiente - verfallbare oder unverfallbare Ansprüche.

gez. Dr. Metz

Stand: 06/2023