

Vorsicht bei Abfindungsangeboten des Arbeitgebers für Betriebsrenten

Es war vom Gesetzgeber immer beabsichtigt, dass mit der Zusage des Arbeitgebers auf eine Betriebsrente an seine Mitarbeiter, eine lebenslange Rentenzahlung sicherzustellen ist. Ein „Verfrühstücken“ eines Betriebsrentenanspruchs in Form einer einmaligen abgeltenden Kapitalzahlung sollte grundsätzlich ausgeschlossen werden, weil nur mit einer laufenden Betriebsrentenzahlung, die auch noch regelmäßig an die Preisentwicklung anzupassen ist, eine zuverlässige Altersversorgung neben der gesetzlichen Rente erreicht werden kann.

Besonders die dauerhafte Anpassungsverpflichtung, die nur in Ausnahmefällen (z.B. einer wirtschaftlichen Notlage des Unternehmens) ausgesetzt werden kann, und die weiter steigende Lebenserwartung der Betriebsrentner, machen den Arbeitgebern Probleme, von denen sie sich gern befreien würden. Deshalb wird auch auf immer einfallsreicheren Wegen versucht, sich von dieser Dauerlast zu befreien. Nicht alle Versuche halten sich im gesetzlich vorgeschriebenen Rahmen. Deshalb empfiehlt der BRV, alle „Angebote“ der Arbeitgeber, die einen unverfallbaren Betriebsrentenanspruch oder gar eine bereits laufende Betriebsrente mit einer Kapitalabfindung abfinden wollen, genau zu prüfen.

Bleibt eine Betriebsrente bei monatlicher Zahlung unter 1 % der monatlichen Bezugsgröße (derzeit 28,35 EUR), so hat der Arbeitgeber das Recht, den Anspruch des Betriebsrentners mit einer einmaligen Kapitalzahlung abzufinden. Maßgeblich ist der sog. „Barwert“ aller lebenslang monatlich zu erwartenden Zahlungen. Dabei sind auch zu erwartende Erhöhungen (Preis Anpassung) zu berücksichtigen. Von den Gerichten anerkannt als Berechnungsgrundlage sind die sog. Tabellen nach Prof. Heubeck, in denen nach Altersstufen und unter Berücksichtigung angemessener Zinssätze ein Barwert für die Zahlungsreihe ermittelt wird. Da in der Steuerbilanz des Arbeitgebers die sog. „Pensionsrückstellungen“ nur mit 6 % p. a. abgezinsten Barwerten zu passivieren sind, führte bei den heutigen Niedrigzinsen eine Kapitalermittlung auf dieser Basis zu einem zweifellos nicht akzeptablen Ergebnis für den ohnehin schon benachteiligten Rentner; denn er trägt schon das Altersrisiko ganz allein, während der Arbeitgeber im Großen und Ganzen nur ein verschwindend kleines Risiko hat und zusätzlich erhebliche Einsparungen im Rahmen der Verwaltung erzielt. Er entgeht weiterhin der Verpflichtung, die Pensionsrückstellung jährlich mit 6 % p. a. verzinsen zu müssen. Solche gesetzlich erlaubten Abfindungen sind ein total einseitig für die Arbeitgeber lohnendes Geschäft – und zu allem Überfluss muss der Rentner den Kapitalbetrag zumindest bei seiner Einkommensteuererklärung angeben und bleibt zudem für 120 Monate anteilig in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung mit vollem Beitragssatz beitragspflichtig.

Kapitalabfindungen bestehender Rentenanwartschaften und bereits laufender Betriebsrenten, die die vorgenannte 1 %-Grenze überschreiten, sind grundsätzlich nicht zulässig.

Wenn lt. Verordnung ein „Kapitalwahlrecht“ besteht, kann der Betroffene zwischen einer Rente und einer Kapitalzahlung wählen. 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 indivi-

dualvertraglich vorgesehen, kann es nachträglich nicht noch eingeführt werden – dies wäre eine Umgehung des Abfindungsverbot.

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.

Der BRV empfiehlt: Lassen Sie sich in allen diesen Fällen rechtzeitig beraten!

BRV-sg 13.10.2015