Infoblatt – Abfindung von Anwartschaften in der betrieblichen Altersversorgung bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Allgemeines

In der betrieblichen Altersversorgung (bAV) werden dem Arbeitnehmer Leistungen der Alters-, Invaliditäts- oder Hinterbliebenenversorgung aus Anlass seines Arbeitsverhältnisses vom Arbeitgeber zugesagt (§ 1 Abs. 1 Satz 1 BetrAVG). Ziel der betrieblichen Altersversorgung ist es, dem Arbeitnehmer eine Absicherung im Alter zu gewähren.

Aufgrund dieser Intention hat der Gesetzgeber in § 3 Abs. 1 BetrAVG auch ein **Abfindungsverbot** geregelt. § 3 Abs. 1 BetrAVG verbietet grundsätzlich die Abfindung gesetzlich unverfallbarer Anwartschaften im Fall der Beendigung des Arbeitsverhältnisses sowie die Abfindung laufender Betriebsrenten.

Die Abfindung kann lediglich in den in § 3 BetrAVG genannten Fällen erfolgen.

§ 3 Abs. 2 BetrAVG
Das Gesetz sieht für den Arbeitgeber eine Möglichkeit vor, Kleinstanwartschaften bzw. Minirenten abzufinden. Dies soll den Arbeitgeber schützen, wenn die zu erwartende Rente und der mit der bAV verbundene Verwaltungsaufwand in keinem Verhältnis zu einander stehen, § 3 Abs. 2 BetrAVG. Die Bagatellgrenzen sind dynamisch und werden jährlich angepasst. Für Renten beträgt diese 1,5% (Stand 2026: EUR 59,33 mtl.) der monatlichen Bezugsgröße nach § 18 SGB IV und 18/10 der monatlichen Bezugsgröße bei Kapitalbeträgen (Stand 2026: 7.119,00 EUR). Da es sich bei § 3 Abs. 2 BetrAVG um eine Vorschrift zum Schutz des Arbeitgebers handelt, können Arbeitnehmer hieraus keinen Anspruch auf Abfindung von Kleinstanwartschaften oder Minirenten ziehen. Auch der Arbeitgeber kann Kleinstanwartschaften nur dann abfinden, wenn der Arbeitnehmer nicht von seinem Recht der Übertragung der Anwartschaft Gebrauch macht. Das Recht auf Portabilität geht der Abfindung vor.

§ 3 Abs. 2a BetrAVG
§ 3 Abs. 2a BetrAVG lässt eine Abfindung auch oberhalb dieser Grenzen bis zu 2 % der Bezugsgröße (Rentenabfindung) bzw. 24/10 (Kapitalabfindung) der Bezugsgröße zu. Jedoch besteht diese Variante der Abfindung nur mit ausdrücklicher Zustimmung des Arbeitnehmers und unter der zwingenden Voraussetzung, dass der Abfindungsbetrag unmittelbar zur Einzahlung von Beiträgen in die gesetzliche Rentenversicherung verwendet wird.

§ 3 Abs. 3 BetrAVG
Der Arbeitnehmer kann die nach § 3 Abs. 3 BetrAVG verlangen und zwar wenn ihm gleichzeitig die Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung erstattet worden sind (Voraussetzungen: § 210 SGB VI).

Was passiert, wenn das Abfindungsverbot von § 3 BetrAVG missachtet wird?

Die Abfindung der bAV ist nach § 3 Abs. 1 BetrAVG grundsätzlich ausgeschlossen. Abfindungen, die gegen die Bestimmungen des § 3 BetrAVG verstoßen, sind nach § 134 BGB nichtig. Das bedeutet, dass die arbeitsrechtliche Zusage bestehen bliebt.

Abfindung von vertraglich unverfallbaren Anwartschaften

Das Abfindungsverbot des § 3 BetrAVG bezieht sich nur auf gesetzlich unverfallbare Anwartschaften (siehe Höfer: Band 1, § 3, RN. 22). Dies sind Anwartschaften, die dadurch entstanden sind, dass der Arbeitnehmer Entgelt nach § 1a Abs. 1 BetrAVG zugunsten der bAV umgewandelt hat und aus dem gesetzlichen Arbeitgeberzuschuss nach § 1a Abs. 1a BetrAVG. Solche Anwartschaften sind bereits gesetzlich sofort unverfallbar.

Hat der Arbeitgeber über die gesetzlichen Ansprüche hinaus freiwillige Leistungen zur bAV erbracht, richtet sich die gesetzliche Verfallbarkeit für diese Anwartschaften nach § 1b Abs. 1 BetrAVG. Nach § 1b Abs. 1 BetrAVG sind diese Anwartschaften erst gesetzlich unverfallbar, wenn das Arbeitsverhältnis vor Eintritt des Versorgungsfalls, jedoch nach Vollendung des 21. Lebensjahres endet und die Versorgungszusage zu diesem Zeitpunkt mindestens drei Jahre bestanden hat. Der Arbeitgeber kann für diese jedoch auch vertraglich eine sofortige Unverfallbarkeit mit dem Arbeitnehmer vereinbaren. Dies ist wird in der Praxis häufig so in Versorgungsordnungen vereinbart. Diese vertraglichen unverfallbaren Anwartschaften fallen dann nicht unter das gesetzliche Abfindungsverbot des § 3 BetrAVG.

Auch für diese vertraglich unverfallbaren Anwartschaften ist eine Abfindung jedoch nur im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer möglich. Ein Anspruch auf eine solche Abfindung besteht nicht.

Möglichkeiten des Arbeitnehmers bei Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis (Direktversicherung)

Nachfolgend betrachten wir, welche Möglichkeiten der Arbeitnehmer beim Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis im Durchführungsweg Direktversicherung hat.

Copyright: © KLEFFNER Rechtsanwälte Rechtsanwaltsgesellschaft mbH, Markkleeberg 06.10.2026
Nachdruck, auch auszugsweise, nur mit vorheriger schriftlicher Erlaubnis des Autors

Der Arbeitnehmer hat im Rahmen des Ausscheidens mehrere Möglichkeiten mit den unverfallbaren Anwartschaften umzugehen. Endet das Arbeitsverhältnis des Arbeitnehmers, ist die bisher aufgebaute Versorgung nicht verloren.

Übertragung auf den Arbeitnehmer

Der Versorgungsvertrag kann bei Vorliegen der Voraussetzungen auf den Arbeitnehmer übertragen werden. Ist der Versorgungsvertrag auf den Arbeitnehmer übertragen worden, kann der Arbeitnehmer den Vertrag aus privatem Vermögen oder Einkommen weiter besparen oder diesen Beitragsfreistellen, sofern die Mindestversicherungssummen erfüllt sind. Bei der Direktversicherung geschieht die Übertragung durch den sog. Versicherungsnehmerwechsel von dem ehemaligen Arbeitgeber auf den Arbeitnehmer.

Übertragung des Versorgungsvertrages auf einen neuen Arbeitgeber

Ein neuer Arbeitgeber kann die bestehende Versorgungszusage des bisherigen Arbeitgebers vollständig übernehmen. Dann würde der bisherige Arbeitgeber mit dem neuen Arbeitgeber eine entsprechende Vereinbarung schließen (sog. Wechsel des Versicherungsnehmers). Der Versorgungsvertrag würde bei dem neuen Arbeitgeber wie bisher weitergeführt. Hierauf hat der Arbeitnehmer jedoch keinen Anspruch gegen seinen neuen Arbeitgeber. Dieser müsste dem Vorgehen zustimmen.

Lesen Sie hierzu auch unser Infoblatt: Die Gefahren der Übernahme von bAV-Verträgen durch den neuen Arbeitgeber.

Übertragung des sog. Deckungskapitals auf den neuen Arbeitgeber

In diesem Fall wird das vorhandene sog. Deckungskapital aus dem bestehenden Versorgungsvertrag in einen neuen Versorgungsvertrag übertragen. Das geht allerdings nur, wenn auch der bisherige Versorgungsträger - wie die meisten deutschen Versorgungsträger - dem entsprechenden Abkommen zur Übertragung beigetreten ist.

Die Frist für die Stellung eines Antrags bei dem Versorgungsträger auf Übertragung beträgt 15 Monate nach Ausscheiden beim bisherigen Arbeitgeber. Zuvor muss innerhalb eines Jahres nach dem Ausscheiden ein entsprechender Antrag bei dem bisherigen Arbeitgeber gestellt werden.

In den meisten Fällen besteht ein Anspruch auf Übertragung für den Arbeitnehmer.

Darf der Arbeitnehmer den Versorgungsvertrag nach Übertragung beenden oder uneingeschränkt mit diesem Verfahren?

Nein. Mit dem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis ergeben sich Verfügungsbeschränkungen für den Arbeitnehmer hinsichtlich des Versorgungsvertrages.

- Die Ansprüche dürfen nicht abgetreten oder beliehen werden;
- Die Kündigung eines Versorgungsvertrages ist nach dem Ausscheiden nur noch sehr eingeschränkt möglich.

Einzelheiten ergeben sich aus § 2 Abs. 2 Sätze 4 bis 6 BetrAVG. Ziel dieser Verfügungsbeschränkung ist es den Vorrang des Versorgungszwecks (Altersversorgung) zu wahren. Auch soll nach Übertragung der Versicherungsnehmerstellung auf den Arbeitnehmer, dieser nicht die Möglichkeit haben, das Abfindungsverbot von § 3 BetrAVG zu umgehen.

Haben Sie weitere Fragen zur betrieblichen Altersversorgung?

Mit mehr als 20jähriger Erfahrung zählt sich die Kanzlei KLEFFNER Rechtsanwälte bei der Beratung und Begleitung von betrieblichen Altersversorgungswerken zu den bundesweit führenden Anwaltskanzleien.

Ihr Ansprechpartner:

KLEFFNER Rechtsanwälte
Rechtsanwaltsgesellschaft mbH
Kirschallee 1, 04416 Markkleeberg
Telefon: 0341 580 622 36
Fax: 0341 580 622 37
Mail: info@kleffner-rechtsanwaelte.de
Internet: www.kleffner-rechtsanwälte.de

Copyright: © KLEFFNER Rechtsanwälte Rechtsanwaltsgesellschaft mbH, Markkleeberg 06.10.2026
Nachdruck, auch auszugsweise, nur mit vorheriger schriftlicher Erlaubnis des Autors