

Abfindung von Zusagen aus Direktversicherung, Pensionskasse¹ und Pensionsfonds²

Ab und an besteht der Wunsch, eine Zusage aus einer Direktversicherung, einer Pensionskasse oder einem Pensionsfonds (BZM) abzufinden. Im Vertrag mit dem Anbieter wird dies dadurch umgesetzt, dass die Versicherung, die Pensionskassenversorgung bzw. der Pensionsfondsvertrag gekündigt wird.

Aus arbeits-, steuerlicher-, sozialversicherungs- und versicherungsvertraglicher Sicht sind bei der Abfindung wichtige Punkte zu beachten. Das Merkblatt will dazu einen Überblick geben.



Wichtig

Insgesamt ist zu beachten, dass eine Kündigung in der Regel für den Versorgungsberechtigten eher nachteilig ist und daher immer erst als letzte Möglichkeit in Betracht gezogen werden sollte. So ist beispielsweise eine (zeitweise) Beitragsfreistellung (insbesondere bei finanziellen Engpässen) oftmals die bessere Lösung.

I. Abfindung im laufenden Arbeitsverhältnis

Arbeitsrechtliche Voraussetzungen

Die Abfindung im laufenden Arbeitsverhältnis unterliegt grundsätzlich nicht dem Abfindungsverbot des § 3 BetrAVG. Voraussetzung ist jedoch, dass die Abfindung weder in einem zeitlichen, noch in einem sachlichen Zusammenhang mit einem Ausscheiden des versorgungsberechtigten Arbeitnehmers aus dem Arbeitsverhältnis steht.

Wir empfehlen, die Abfindung mit einer schriftlichen Abfindungsvereinbarung zwischen Arbeitgeber und versorgungsberechtigtem Arbeitnehmer zu dokumentieren. Ein Muster ist diesem Merkblatt beigelegt.

Versicherungs-/Versorgungsvertragliche Umsetzung

Der Versicherungs-/Versorgungsvertrag und der Arbeitsvertrag sind selbständige, voneinander unabhängige Rechtsverhältnisse. Der Abschluss einer arbeitsrechtlichen (Abfindungs-)Vereinbarung hat grundsätzlich keinen Einfluss auf den Bestand des Versicherungs-/Versorgungsvertrags.

Der Arbeitgeber kann in seiner Eigenschaft als Versicherungsnehmer/Vertragspartner den Vertrag kündigen. Ist der versorgungsberechtigte Arbeitnehmer unwiderruflich bezugs-/anspruchsberechtigt, so ist für eine wirksame Kündigung bzw. Auszahlung seine Zustimmung erforderlich.

Der Arbeitnehmer kann in der Regel nicht von seinem Arbeitgeber verlangen, dass dieser die Versicherung/Versorgung kündigt. Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat in einem Fall, in dem sich der Arbeitnehmer in einer finanziellen Notlage befand und deshalb die Kündigung der Direktversicherung und die Auszahlung des Rückkaufwertes vom Arbeitgeber forderte, dieses Verlangen des Arbeitnehmers abgelehnt.³ Hierbei hat stets eine Einzelfallprüfung zu erfolgen.

¹ Neue Gruppenverträge zur Allianz Pensionskasse werden bereits seit 2019 nicht mehr angenommen.

² Seit 2023 werden zum Allianz Pensionsfonds (BZM) weder neue Pensionspläne noch Neuanmeldungen zu bestehenden Pensionsplänen mehr angenommen.

³ Urteil des BAG vom 26.04.2018 (3 AZR 586/16): BAV dient der Sicherstellung des Lebensstandards des Arbeitnehmers im Alter. Sie dient nicht dazu, z. B. finanzielle Engpässe des Arbeitnehmers während des Erwerbslebens auszugleichen. Dies gilt sowohl für eine arbeitgeber- als auch eine arbeitnehmerfinanzierte Versorgung.

Im laufenden Arbeitsverhältnis können auch Anwartschaften abgefunden werden, die der Arbeitnehmer von einem Vorarbeitgeber mitgebracht hat. Dies gilt sowohl für den Fall der Deckungskapitalübertragung als auch den Fall, dass die Zusage des Vorarbeitgebers und die Versicherungsnehmereigenschaft vom neuen Arbeitgeber übernommen wurde. Die gesetzlichen Verfügungsverbote, die bei Ausscheiden aus dem Vorarbeitsverhältnis zu beachten waren, gelten nicht im laufenden Arbeitsverhältnis.

Steuerliche Folgen

Die steuerlichen Folgen der Abfindung sind primär von der Behandlung der Beiträge abhängig. Dabei gilt:

1. Beiträge waren steuerfrei nach § 3 Nr. 63 EStG

Unabhängig von der Art des Bezugsrechtes/Anspruchs und dem Vorliegen von arbeitsrechtlich verfallbaren oder unverfallbaren Ansprüchen bleibt es bei der ehemaligen Steuerfreiheit der geleisteten Beiträge nach § 3 Nr. 63 EStG.

Der Auszahlungsbetrag stellt in vollem Umfang sonstige Einkünfte gem. § 22 Nr. 5 EStG dar. Hierbei spielt es keine Rolle, ob die Auszahlung von dem Versorgungsträger direkt an den Arbeitnehmer gezahlt wird oder ob eine Auszahlung an den Arbeitgeber erfolgt, der den Betrag dann entsprechend weiterleitet.

2. Beiträge wurden nach § 40b EStG pauschalversteuert (nicht bei Pensionsfonds)

Die Lohnsteuerpauschalierung nach § 40b EStG bleibt bestehen. Eine Arbeitslohnrückzahlung mit Minderung bzw. Erstattung von Pauschalsteuern zu Gunsten des Arbeitgebers liegt nicht vor.

Wurde der Vertrag **vor dem 01.01.2005** abgeschlossen, gilt für die Leistungsbesteuerung folgendes: Die Auszahlung des Rückkaufswerts an den Arbeitnehmer ist bei diesem steuerfrei, wenn eine mindestens 12-jährige Vertragsdauer und mindestens 5-jährige Beitragszahlungsdauer vereinbart war und der Vertrag nach Ablauf von 12 Jahren gekündigt wurde. Die Auszahlung des Rückkaufswerts an den Arbeitnehmer vor Ablauf von 12 Jahren führt zur Steuerpflicht der rechnungs- und außerrechnungsmäßigen Zinsen gem. § 22 Nr. 5 Satz 2 i. V. m. § 20 Abs. 1 Nr. 6 EStG (a. F.).

Wurde der Vertrag **nach dem 31.12.2004** abgeschlossen, gilt für die Leistungsbesteuerung folgendes: Die Auszahlung des Rückkaufswerts an den Arbeitnehmer führt zu steuerpflichtigen Einnahmen gem. § 22 Nr. 5 i. V. m. § 20 Abs. 1 Nr. 6 EStG. Steuerpflichtig ist als Ertrag grundsätzlich der Unterschiedsbetrag zwischen der ausgezahlten Versicherungsleistung und der darauf entrichteten Beitragssumme. Nur der hälftige Unterschiedsbetrag zwischen der ausgezahlten Versicherungsleistung und der darauf entrichteten Beitragssumme ist steuerpflichtig, sofern mindestens eine Laufzeit von 12 Jahren eingehalten wurde und die Auszahlung frühestens nach Vollendung des 60. Lebensjahrs des Arbeitnehmers erfolgt. Bei Vertragsabschlüssen nach dem 31.12.2011 ist die Vollendung des 62. Lebensjahres für die Besteuerung mit dem halben Unterschiedsbetrag erforderlich.



Hinweis

Bei den Ausführungen wird unterstellt, dass der versorgungsberechtigte Arbeitnehmer bereits unentziehbare Anrechte an dem Vertrag hat (unwiderrufliches Bezugsrecht ohne Vorbehalt oder unwiderrufliches Bezugsrecht mit Vorbehalt, wobei die Fristen erfüllt sind)⁴.

Sozialversicherungsrechtliche Folgen

Der Auszahlungsbetrag ist Versorgungsbezug im Sinne von § 229 SGB V und unterliegt damit der Beitragspflicht zur Kranken- und Pflegeversicherung („KVdR“).⁵

Erzielt der Arbeitnehmer gleichzeitig Arbeitseinkommen (Einkünfte aus selbständiger Tätigkeit, Gewerbebetrieb sowie Land- und Forstwirtschaft), so kann für dieses ebenso die Beitragspflicht eintreten. Das gilt auch für Arbeitseinkommen, welches bisher zutreffend beitragsfrei war.

⁴ Erfolgt eine Abfindung ausnahmsweise zu einem Zeitpunkt, zu dem der versorgungsberechtigte Arbeitnehmer noch keine unentziehbaren Rechte erworben hat (unwiderrufliches Bezugsrecht mit Vorbehalt, wobei die Fristen noch nicht erfüllt sind), ist der Auszahlungsbetrag gem. § 19 EStG zu versteuern. Eine Arbeitslohnrückzahlung mit Minderung bzw. Erstattung von Pauschalsteuern zu Gunsten des Arbeitgebers liegt nicht vor. Gleiches gilt, wenn der Vertrag ein widerrufliches Bezugsrecht vorsieht.

⁵ Ergebnis der Besprechung des GKV-Spitzenverbandes, der Deutschen Rentenversicherung Bund und der Bundesagentur für Arbeit am 20.04.2016 über Fragen des gemeinsamen Beitragseinzugs.

II. Abfindung bei Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis

Scheidet ein Arbeitnehmer mit **gesetzlich unverfallbaren** Anwartschaften aus dem Arbeitsverhältnis aus, ist hinsichtlich einer Abfindung der Versorgung § 3 BetrAVG zu beachten. Abfindbar sind danach nur Kleinstanwartschaften, die nicht größer sind als 1 % der monatlichen Bezugsgröße nach § 18 SGB IV (bei Renten) bzw. 12/10 der Bezugsgröße nach § 18 SGB IV (bei Kapital). Das Abfindungsrecht steht einseitig dem Arbeitgeber zu. Bestehen bei einem Arbeitgeber mehrere Anwartschaften, hat u. E. eine **Gesamtbetrachtung** zu erfolgen, diese sind also zusammenzurechnen. Dies gilt z. B. selbst dann, wenn die Anwartschaften in **verschiedenen Durchführungswegen** erteilt wurden oder wenn Renten- und Kapitalzusagen vorliegen.



Wichtig

Verstöße gegen § 3 BetrAVG führen dazu, dass die Abfindung nichtig ist. Der Arbeitnehmer und ggf. seine versorgungsberechtigten Hinterbliebenen können daher vom Arbeitgeber im Versorgungsfall nochmalige Leistung verlangen!

Anwartschaften, die lediglich **vertraglich unverfallbar** sind, sind frei abfindbar.

Ist eine Abfindung arbeitsrechtlich zulässig, kann bezüglich der **versicherungs-/versorgungsvertraglichen Umsetzung** und zur **steuerlichen Behandlung** des Auszahlungsbetrages auf die Ausführungen unter Ziffer I verwiesen werden.

Sozialversicherungsrechtliche Folgen

Der Auszahlungsbetrag ist Versorgungsbezug im Sinne von § 229 SGB V und unterliegt damit der Beitragspflicht zur Kranken- und Pflegeversicherung („KVdR“).⁶

Erzielt der Arbeitnehmer gleichzeitig Arbeitseinkommen (Einkünfte aus selbständiger Tätigkeit, Gewerbebetrieb sowie Land- und Forstwirtschaft), so kann für dieses ebenso die Beitragspflicht eintreten. Das gilt auch für Arbeitseinkommen, welches bisher zutreffend beitragsfrei war.

III. Abfindung bei Rentenübergang bzw. im Rentenbezug

Erfolgt die Abfindung der Versorgung in zeitlichem Zusammenhang mit dem Rentenübergang und damit mit dem Ausscheiden aus dem Dienstverhältnis, greift bereits das Abfindungsverbot des § 3 BetrAVG.

Auch eine laufende Rentenverpflichtung kann grundsätzlich nur innerhalb der Wertgrenzen des § 3 BetrAVG abgefunden werden⁷.



Hinweis

Sehen die Versicherungsbedingungen/Pensionspläne eine **Kapitaloption** vor Rentenbeginn vor, so kann diese unabhängig von § 3 BetrAVG ausgeübt werden, da eine Kapitaloption nicht als Abfindung gilt (BGH, Urteil vom 28.09.2009, AZ: II ZR 12/09).

⁶ Ergebnis der Besprechung des GKV-Spitzenverbandes, der Deutschen Rentenversicherung Bund und der Bundesagentur für Arbeit am 20.04.2016 über Fragen des gemeinsamen Beitragseinzugs.

⁷ Etwas anderes gilt nur für laufende Renten, die erstmals vor dem 01.01.2005 gezahlt wurden (§ 30b Abs. 2 BetrAVG).

Abfindungsvereinbarung

zwischen

der _____
Firma

und _____
Versorgungsberechtigter

zum Direktversicherungsvertrag / Pensionskassenversorgung / Pensionsfondsvertrag Nr. _____

1. Die zu o. g. Vertrag erteilte Versicherungs- bzw. Versorgungszusage wird einvernehmlich in folgendem Kontext abgefunden:
 - Die Abfindung erfolgt im **laufenden Arbeitsverhältnis**. Ein Ausscheiden steht nicht bevor.
 - Die Abfindung erfolgt bei Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis, die Anwartschaften sind **lediglich vertraglich unverfallbar**.
 - Die Abfindung erfolgt bei Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis, die Anwartschaften sind **gesetzlich unverfallbar**, die Wertgrenzen des § 3 BetrAVG sind aber nicht überschritten.
2. Der o. g. Vertrag wird zum _____ gekündigt. Der Versorgungsberechtigte als unwiderruflich Bezugs-/Anspruchsberechtigter erklärt sich mit der Kündigung einverstanden. Der Auszahlungsbetrag steht dem Versorgungsberechtigten zu.
3. Der Auszahlungsbetrag soll auf folgendes Konto überwiesen werden:

Kontoinhaber: _____

Kontonummer (IBAN/BIC): _____
4. Mit dem Eingang des Auszahlungsbetrages beim Versorgungsberechtigten erlöschen sämtliche Ansprüche aus der Versicherungs- bzw. Versorgungszusage.
5. Die steuerlichen und sozialversicherungsrechtlichen Auswirkungen sind den Beteiligten bekannt.

Ort, Datum

Unterschrift der Firma

Unterschrift des Versorgungsberechtigten