

Grundlegende sozialversicherungsrechtliche Behandlung von Abfindungszahlungen

Zahlungen zur Abfindung von Anwartschaften aus der betrieblichen Altersvorsorge sind künftig immer als **Versorgungsbezug im Sinne des § 229 SGB V** zu bewerten. Damit sind Abfindungszahlungen beitragspflichtig in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung („KVdR“) und für die Dauer von 120 Monaten mit dem fiktiven monatlichen Zahlungsbetrag zu verrechnen (**Ausnahme:** Privatversicherte, da diese vom Einkommen unabhängige Beiträge zahlen). Der Arbeitnehmer hat dabei den vollen Beitragssatz allein zu tragen. Beiträge zur Renten- und Arbeitslosenversicherung müssen hingegen nicht mehr entrichtet werden.

Geringe Abfindungen von gesetzlich Pflichtversicherten in der Krankenversicherung unterhalb des Freibetrages nach § 226 Abs. 2 SGB V (bis zu Rentenanwartschaften in Höhe von bis zu 1/20 der monatlichen Bezugsgröße nach § 18 SGB IV errechnet aus einem Hundertzwanzigstel der Abfindungszahlung) sind regelmäßig beitragsfrei, sofern keine weiteren Leistungen aus der betrieblichen Altersvorsorge und weiteres Einkommen aus einer zusätzlichen selbständigen Tätigkeit anfallen. Diese Vergünstigungsregelung gilt nicht für freiwillig gesetzlich Krankenversicherte (gemeinsames Rundschreiben des GKV Spitzenverbandes und der Deutschen Rentenversicherung Bund „Krankenversicherung und Pflegeversicherung der Rentner zum 1. Januar 2015“ vom 02.12.2014).

Dies gilt für sämtliche Durchführungswege der bAV. Es spielt keine Rolle,

- ob die Anwartschaft verfallbar, vertraglich oder gesetzlich unverfallbar ist,
- ob die Abfindung im laufenden Arbeitsverhältnis oder
- soweit rechtlich möglich - nach dem Ausscheiden erfolgt.

1. Rechtliche Behandlung von Abfindungszahlungen aufgrund Ausscheiden des Mitarbeiters

Arbeitsrechtliche Voraussetzungen:

Unverfallbare Betriebsrentenanwartschaften dürfen **im Fall der Beendigung des Arbeitsverhältnisses und laufende Leistungen** nur in den **engen Grenzen des § 3 BetrAVG** abgefunden werden.

Höhe der Abfindung

1.1

Abfindbar sind nur gesetzlich unverfallbare Anwartschaften, deren monatliche Rentenhöhe nicht 1,5% der monatlichen Bezugsgröße nach § 18 SGB IV überschreitet bzw. deren Kapitalleistungen nicht 18/10-tel der monatlichen der Bezugsgröße nach § 18 SGB IV überschreitet. Bei den versicherungsförmigen Durchführungswegen bemisst sich die Höhe regelmäßig nach dem Wert der erreichten beitragsfreien Renten. Über die Abfindung entscheidet allein der Arbeitgeber. Der Arbeitnehmer hat weder das Recht, eine Abfindung zu verlangen, noch kann er in der Regel die Abfindung verweigern. Der Arbeitnehmer kann der Abfindung nur entgegenwirken, in dem er im Rahmen seines Rechtes auf Übertragung der Anwartschaft anstelle der Abfindung die Übertragung verlangt. Denn das Übertragungsrecht des Arbeitnehmers geht dem Abfindungsrecht des Arbeitgebers vor.

Unberührt bleibt dagegen die Möglichkeit der Abfindung zwar vertraglich unverfallbarer (unabhängig von der Höhe) aber nicht gesetzlicher Anwartschaften.

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.

1.2

Abfindbar sind auch Anwartschaften, die nicht größer sind als 2 % der monatlichen Bezugsgröße nach § 18 SGB IV (bei Renten) bzw. 24/10 der Bezugsgröße nach § 18 SGB IV (bei Kapital). Die Abfindung ist nur einvernehmlich zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer möglich. Voraussetzung ist auch, dass der Abfindungsbetrag vom Arbeitgeber unmittelbar zur Zahlung von Beiträgen zur Deutschen Rentenversicherung (GRV) verwendet wird. Die Zahlung des Arbeitgebers an die GRV führt zu einem Zuschlag an persönlichen Entgeltpunkten für den

Abfindung

Stand 2026

Arbeitnehmer, die sich aus der konkreten Höhe der Abfindungszahlung ergeben. Die Zahlung an die GRV ist sozialversicherungsfrei.

Diese neu durch das BRSG II zum 01.01.2026 eingeführte Abfindungsregelung steht neben der Möglichkeit der Abfindung nach Ziffer 1.

AUSNAHME:

Wenn die **Arbeitnehmerbeiträge** zur gesetzlichen Rentenversicherung erstattet worden sind (z. B. bei Rückkehr von Nicht-EU-Ausländern in ihr Heimatland), da die allgemeine Wartezeit in der Deutschen Rentenversicherung nicht erfüllt ist, ist die Anwartschaft -in unbegrenzter Höhe- auf Verlangen des Arbeitnehmers abzufinden. Der betreffende Arbeitnehmer kann diesen Antrag im Gleichklang zur etwaigen Erstattung von Arbeitnehmerbeiträgen der GRV erst 24 Monate nach Verlassen der Bundesrepublik Deutschland stellen.

Rechtsfolge eines Verstoßes gegen § 3 BetrAVG

§ 3 BetrAVG ist ein Verbotsgesetz im Sinne des § 134 BGB mit der Folge der Nichtigkeit des Rechtsgeschäfts bei einem Verstoß. Verstößt eine Abfindung gegen das Abfindungsverbot, so stellt sie keine Erfüllung im Sinne des § 362 BGB dar. Der versorgungsberechtigte Arbeitnehmer ist damit nicht gehindert, bei Eintritt eines Versorgungsfalles Leistungen aus der unverfallbaren Anwartschaft zu verlangen. Da die Abfindung gegen ein gesetzliches Verbot verstieß, ist die Rückforderung des Abfindungsbetrages gemäß § 817 Satz 2 BGB ausgeschlossen.

Somit unterliegt der Arbeitgeber der Gefahr der doppelten Zahlung.

Steuerliche Folgen (für Verträge die auf einer Förderung nach § 3.63 EStG beruhen)

Die Zahlung des Versorgungsträgers an den Arbeitnehmer stellt in vollem Umfang sonstige Einkünfte gemäß § 22 Nr. 5 EStG dar. Hierbei spielt es keine Rolle, ob der Auszahlungsbetrag an den Arbeitgeber erfolgt, der den Betrag dann entsprechend weiterleitet. Denn der Versicherer/Versorgungsträger ist verpflichtet, bei der Auszahlung von Leistungen eine offizielle Meldung nach einem vorgeschriebenen Muster an das jeweilige Finanzamt des Leistungsempfängers zu leisten.

Steuerliche Folgen (für Verträge die auf einer Förderung nach § 40b EStG beruhen)

Abfindungen einer pauschalversteuerten Direktversicherung nach § 40b EStG sind in Verbindung mit dem § 3 BetrAVG steuerfrei, wenn der Vertrag mindestens 12 Jahre bestanden hat und 5 Jahre davon mit Beiträgen bedient wurde. Bei der Auszahlung handelt es sich um Einkünfte aus Kapitalvermögen nach § 20 EStG.

2. Rechtliche Behandlung von Abfindungszahlungen 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. Der Mitarbeiter hat keinen Rechtsanspruch auf diese Form der Auszahlung. Diese Vereinbarung kann nur **einvernehmlich** zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer getroffen werden.

Der Arbeitnehmer kann in der Regel nicht von seinem Arbeitgeber verlangen, dass dieser die Versicherung /Versorgung kündigt. Das Bundesarbeitsgericht (vom 26.04.2018 (3 AZR 586/16) hat in einem Fall, in dem sich der Arbeitnehmer in einer finanziellen Notlage befand und deshalb die Kündigung der Direktversicherung und die Auszahlung des Rückkaufswertes vom Arbeitgeber forderte, dieses Verlangen des Arbeitnehmers abgelehnt. Hierbei hat stets eine Einzelfallprüfung zu erfolgen.

Steuerrechtliche Folgen

Für Abfindungen gelten die Grundsätze nach Rz. 6 des BMF-Schreibens vom 12.08.2021. D.h., Abfindungen einer nach § 3 Nr. 63 EStG geförderten Altersversorgung sind beispielsweise regelmäßig sonstige Einkünfte i.S.d. § 22 Nr. 5 EStG, die allerdings außerhalb des Lohnabzugsverfahrens über die Steuererklärung versteuert werden. Anwartschaften aus Direkt- und Unterstützungskassenzusagen werden unverändert als Einkünfte aus nichtselbständiger Arbeit gemäß § 19 Abs. 1 Nr. 2 EStG als Lohn versteuert.

Abfindung

Stand 2026

Bitte beachten Sie, dass es innerhalb der Unterstützungskasse aufgrund der satzungsbedingten Beschränkungen der Leistungen auf Merkmale der betrieblichen Altersversorgung zum Erhalt der Körperschaftssteuerbefreiung hier Einschränkungen geben kann. Zu beachten ist außerdem, dass es nach einer Einzelfallprüfung mit der jeweiligen Unterstützungskasse zu Verrechnungsmodellen bei dem jeweiligen Trägerunternehmen kommen kann.

Hinweis:

Insgesamt gilt nach wie vor, dass eine Abfindung 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.

Wir empfehlen, die Abfindung mit einer **schriftlichen Abfindungsvereinbarung** zwischen Arbeitgeber und versorgungsberechtigtem Arbeitnehmer zu dokumentieren.

Zusammenfassung

Durch die Neuordnung der Abfindungen in den Bereich des Versorgungsbezuges muss der Arbeitgeber in den versicherungsförmigen Durchführungswegen daher regelmäßig nicht mehr tätig werden -weder beitragsrechtlich noch steuerrechtlich.

Die folgende Übersicht verdeutlicht die zuvor oben beschriebenen Sachverhalte.

Beschäftigungs-verhältnis	Unverfallbarkeit	Leistung nach BetrAVG	Alte sv-rechtliche Beurteilung	Neue sv-rechtliche Beurteilung
Beendet	Ja	Ja	Kein Arbeitsentgelt, aber ab Vollendung des 59. Lebensjahres Versorgungsbezug	Versorgungsbezug
Beendet	Ja	Nein	Arbeitsentgelt	Versorgungsbezug
Beendet	Nein	Nein	Arbeitsentgelt	Versorgungsbezug
Andauernd	Ja	Nein	Arbeitsentgelt	Versorgungsbezug
Andauernd	Nein	Nein	Arbeitsentgelt	Versorgungsbezug

Abfindungshöchstbeträge nach § 3 BetrAVG (2026)

	Maximale Rentenleistung monatlich	Kapitalleistung
Betrag § 3 Abs. 2 BetrAVG -ohne Zustimmung-	59,33 EURO	7.119 EURO
Betrag § 3 Abs. 2a BetrAVG -mit Zustimmung-	79,10 EURO	9.492 EURO

Stand: 01/2026