

## Kündigung einer Direktversicherung kann vom Arbeitgeber abgelehnt werden

**Das Landesarbeitsgericht (LAG) Köln hat mit seinem Urteil vom 08.07.2016 bestätigt, dass ein Arbeitgeber grundsätzlich nicht verpflichtet ist einer Kündigung der Direktversicherung zuzustimmen.**

Im verhandelten Fall, hatte ein Arbeitnehmer die Auflösung seiner Direktversicherung gewünscht, um Lücken in seiner Baufinanzierung auszugleichen.

Das Betriebsrentenrecht sieht in § 3 BetrAVG ein grundsätzliches Abfindungsverbot von unverfallbaren Ansprüchen in Zusammenhang mit der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses vor. Nur in Ausnahmefällen – Kleinstanwartschaften – kann eine betriebliche Altersversorgung bei bzw. nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses abgefunden werden. Selbst bei einer Übertragung der Versicherung auf den Arbeitnehmer im Zusammenhang mit der Versicherungsvertraglichen Lösung, kann dieser nicht vorzeitig auf den Wert der Versorgung zugreifen, obwohl in diesen Fällen meistens auch die Eigenschaft als Versicherungsnehmer übertragen wird.

In einem laufenden Arbeitsverhältnis ist eine Abfindung der Versorgungszusage und damit eine Kündigung der Direktversicherung zugunsten des Arbeitnehmers durchaus möglich (BAG, Urteil vom 21.01.2003). Diese Möglichkeit der Abfindung bedeutet jedoch nicht, dass der Arbeitgeber zu einer Abfindung bzw. Kündigung einer Direktversicherung verpflichtet ist, wenn der Arbeitnehmer dies wünscht.

In einem Urteil vom 22.06.2011 hat das LAG Bremen eine Zustimmungspflicht im Zusammenhang mit einer Pensionskassenzusage bejaht, allerdings nach der Abwägung beiderseitigen Interesses.

Im aktuell entschiedenen Fall ist das Gericht der Auffassung, dass diese Interessensabwägung zulasten des Arbeitnehmers ausfällt und der Arbeitgeber damit nicht verpflichtet ist einer Kündigung der Versorgung zuzustimmen.

Außerdem stellte das Gericht heraus, dass es sich bei der betrieblichen Altersversorgung um mehr als einen jederzeit kündbaren Sparvertrag handelt. Die Versorgung dient der Unterstützung in existentiellen Versorgungsfällen und nicht zum Ausgleich kurzfristiger finanzieller Engpässe.

Wir raten grundsätzlich von einer Abfindung von betrieblicher Altersversorgung im laufenden Arbeitsverhältnis ab. Bei der betrieblichen Versorgung sollte die langfristige Versorgung im Vordergrund stehen. Lediglich in Ausnahmefällen sollte von der Möglichkeit der Abfindung Gebrauch gemacht werden.

Sollte von Seiten des Arbeitgebers doch einer Kündigung zugunsten des Arbeitnehmers zugestimmt werden, ist neben der versicherungsvertraglichen Abwicklung auch die arbeitsrechtliche Seite zu beachten, d.h. **es sollte eine formale Beendigung der Entgeltumwandlungsvereinbarung sowie eine separate Abfindungsvereinbarung** geschlossen werden. In der Abfindungsvereinbarung sollten Hinweise zur Versteuerung der Auszahlung sowie zur Beitragspflicht in der Kranken- und Pflegeversicherung aufgenommen werden.