

## **Ausgleichszahlung durch den Arbeitgeber in die gesetzliche Rentenversicherung statt der Auszahlung einer Abfindung**

Rechtsanwalt Dr. Andreas Schönhöft und Richterin Dr. Melanie Röpke [Fn. \*: Der Autor Schönhöft ist Fachanwalt für Arbeitsrecht und Fachanwalt für Steuerrecht in Hamburg; die Autorin Röpke ist Richterin am SG Hamburg.]

Im Rahmen von arbeitsrechtlichen Auseinandersetzungen oder Sozialplanverhandlungen stehen die Parteien insbesondere bei älteren Arbeitnehmern vor den Herausforderungen, das Angebot der Beendigung des Arbeitsverhältnisses attraktiv zu gestalten. Gerade in Krisenzeiten stellen eine eingeschränkte Finanzkraft des Arbeitgebers und die Schwierigkeiten der Arbeitnehmer, auf einem krisenbedingt angespannten Arbeitsmarkt eine neue Stelle zu finden, den juristischen Berater vor die Herausforderung, ein attraktives Gesamtpaket zu schnüren. Während bei Abfindungszahlungen für den Verlust des Arbeitsplatzes die steuerlichen Wirkungen regelmäßig bekannt sein dürften, führen die Möglichkeiten der steuerlichen Optimierung der Abfindung unter gleichzeitiger Reduzierung von dauerhaften Rentenminderungen durch Ausgleichszahlungen ein Schattendasein unter Arbeitsrechtlern (regelmäßig in der Lit. lediglich als Teil des sog. „Mannheimer Modells“ erwähnt, vgl. Growe/Tretow, NZA 2020, 1080; Winkel, Soziale Sicherheit 2018, 399). Dabei stellt § 187 a SGB VI für Arbeitgeber und Arbeitnehmer eine interessante Möglichkeit dar, vollständig oder teilweise eine vereinbarte Abfindung steuerbegünstigt in die Deutsche Rentenversicherung (DRV) zu zahlen und gleichzeitig dadurch Rentenminderungen, die bei vorzeitiger Inanspruchnahme einer Rente wegen Alters entstehen, auszugleichen. Der nachfolgende Beitrag soll eine kurze Übersicht über die Möglichkeiten dieser Sonderregelungen geben und Möglichkeiten der Gestaltung in Sozialplänen oder Aufhebungsvereinbarungen aufzeigen.

### **I. Zahlung von Beiträgen zum Ausgleich von Rentenminderungen bei vorzeitiger Inanspruchnahme einer Rente wegen Alters nach § 187 a SGB VI**

#### **1. Einleitung**

Nach § 187 a SGB VI können bis zum Erreichen der Regelaltersrente Beiträge in die Deutsche Rentenversicherung (DRV) geleistet werden, um Rentenabschläge, die bei vorzeitiger Inanspruchnahme einer Rente wegen Alters entstehen, vollständig oder teilweise auszugleichen. Die Beiträge können bis zu der Höhe gezahlt werden, die sich aus einer besonderen individuellen Auskunft des zuständigen Rentenversicherungsträgers für den Arbeitnehmer ergibt (§ 109 V 4 SGB VI). § 187 a SGB VI wurde 1996 durch das Gesetz zur Förderung eines gleitenden Überganges in den Ruhestand [Fn. 1: Gesetz zur Förderung eines gleitenden Überganges in den Ruhestand v. 23.7.1996 (BGBl. 1996 I 1078).] eingeführt. Die Möglichkeit für die Leistung von Ausgleichsbeiträgen wurde zunächst für Arbeitnehmer ab dem 55. Lebensjahr geschaffen. Mit dem § 187 a SGB VI wurde der Zweck verfolgt, eine Möglichkeit für den vollständigen oder teilweisen Ausgleich von Rentenminderungen durch die vorzeitige Inanspruchnahme einer Altersrente durch zusätzliche Beitragszahlungen zu schaffen. [Fn. 2: BT-Drs. 13/4336, 2.] Mit dem Flexirentengesetz vom 8.12.2016 [Fn. 3: Gesetz zur Flexibilisierung des Übergangs vom Erwerbsleben in den Ruhestand und zur Stärkung von Prävention und Rehabilitation im Erwerbsleben (Flexirentengesetz), BGBl. 2016 I 2838.] wurde ab dem 1.7.2017 die Möglichkeit der Ausgleichszahlung von Versicherten ab dem vollendeten 55. Lebensjahr auf Arbeitnehmer ab dem

vollendeten 50. Lebensjahr ausgeweitet. Der Hintergrund für die Verlängerung des Einzahlungszeitraumes war, dass nur wenige Versicherte von der Möglichkeit für Ausgleichsleistungen Gebrauch machten. [Fn. 4: Im Jahr 2015 haben nur 848 Versicherte von der Möglichkeit des § 187 a SGB VI Gebrauch gemacht, Siepe, Studie Rückkauf von Rentenabschlägen – Analyse und Kritik, 2016, 5, im Jahr 2014 nur 967 Versicherte, die ein Volumen iHv 23 Mio. Euro an Ausgleichsbeiträgen geleistet haben. Dies entspricht einem durchschnittlichen Ausgleichsbetrag von 23.800 Euro, BT-Drs. 18/9720, 18, vgl. Ruland, SGB 2017, 121 (125).] Durch die Verlängerung des Einzahlungszeitraums sollte der Berechtigtenkreis erweitert und ein längerer Zeitraum für die Finanzierung eingeräumt werden. Dabei gibt und gab es schon vorher die Möglichkeit vor dem 50. bzw. 55. Lebensjahr einen Ausgleich nach § 187 a SGB VI zu leisten.

Weitgehend unbekannt ist, dass eine entsprechende Rentenauskunft tatsächlich auch vor der Vollendung des 50. Lebensjahres möglich ist. [Fn. 5: So auch der Sozialbeirat der BReg, vgl. Gutachten des Sozialbeirats zum Rentenversicherungsbericht 2016, 26 Rn. 77.] § 187 a SGB VI selbst legt die Altersgrenze des 50. Lebensjahres nicht fest. Nach § 187 a I a SGB VI ist die Grundlage für die Ausgleichszahlung die Auskunft nach § 109 V 4 SGB VI. § 187 a I a 2 SGB VI stellt positiv fest, dass ein berechtigtes Interesse iSd § 109 I 3 SGB VI für diese Auskunft nach Vollendung des 50. Lebensjahres vorliegt. Ein Rückschluss, dass ein solches berechtigtes Interesse nicht schon vor dem 50. Lebensjahr vorliegen kann, wird dadurch nicht gezogen. Ein berechtigtes Interesse von Arbeitnehmern an der Rentenauskunft nach § 109 V 4 SGB VI vor der Vollendung der 50 Lebensjahre muss lediglich dargelegt werden. Die Praxis scheint aber regelmäßig von der zwingenden Grenze des 50. Lebensjahres auszugehen, obwohl auch die DRV diese Möglichkeit sieht. [Fn. 6: Nach der rechtlichen Arbeitsanweisung der DRV kann die Rentenauskunft und die Ausgleichszahlung bei Nachweis eines berechtigten Interesses auch schon vor Vollendung des 50. Lebensjahres beantragt werden, GRA § 187 a SGB VI, 2.5, [https://rvrecht.deutscherentenversicherung.de/SharedDocs/rvRecht/01\\_GRA\\_SGB/06\\_SGB\\_VI/pp\\_0176\\_200/gra\\_sgb006\\_p\\_0187a.html](https://rvrecht.deutscherentenversicherung.de/SharedDocs/rvRecht/01_GRA_SGB/06_SGB_VI/pp_0176_200/gra_sgb006_p_0187a.html) (zuletzt abgerufen am 17.1.2021).] Für

Schönhöft/Röpke: Ausgleichszahlung durch den Arbeitgeber in die gesetzliche Rentenversicherung statt der Auszahlung einer Abfindung(NZA 2021, 1610)	1611
---	------

Anwendungsfälle gibt es daher keine bekannten Praxisbeispiele. Ein berechtigtes Interesse des Antragstellers an Auskunft wird man beispielsweise aber schon vor Vollendung des 50. Lebensjahres annehmen müssen, wenn der Arbeitgeber die Möglichkeit des Rentenausgleichs im Zusammenhang mit Verlust des Arbeitsplatzes einräumt. [Fn. 7: So auch Tallafuss, Spektrum, DRV BaW, 2018, 16.] Danach kann der Anwendungsbereich des § 187 a I a SGB VI im Rahmen von Abfindungsprogrammen erheblich erweitert werden.

## **2. Vorteile und Zweck des § 187 a SGB VI**

Ein vorzeitiger Rentenbeginn bedeutet für Arbeitnehmer in der Regel weniger Rentenbeiträge und lebenslange Rentenabschläge. Der frühestmögliche Rentenzugang ist unter bestimmten Voraussetzungen frühestens ab der Vollendung des 63. Lebensjahres möglich. [Fn. 8: Bei sog. Frühverrentung sind die folgenden Altersrenten praxisrelevant: Altersrente für langjährig Versicherte (§§ 36, 236 SGB VI) und Altersrente für schwerbehinderte Menschen (§§ 37, 236 a SGB VI). Die Anspruchsvoraussetzungen hängen von der jeweils beantragten Rentenart ab. Um eine vorzeitige Altersrente für langjährig Versicherte beantragen zu können, muss das 63. Lebensjahr vollendet und die Wartezeit von 35 Jahren erfüllt sein, § 36 SGB VI. Die vorzeitige Altersrente für

schwerbehinderte Menschen erfordert die Vollendung des 62. Lebensjahres, eine Anerkennung der Schwerbehinderung bei Beginn der Altersrente sowie die Erfüllung der Wartezeit von 35 Jahren.] Bei einer sukzessiven Anhebung der Regelaltersgrenze auf 67 Jahre [Fn. 9: Abhängig vom Geburtsjahr. Für Geburtsjahrgänge ab 1.1.1964 ist die Regelaltersgrenze bei 67 Lebensjahren nach § 235 I 1 SGB VI.] führt jeder Monat des vorzeitigen Rentenbeginnes vor der Regelaltersgrenze nach § 77 II Nr. 2 a SGB VI zu einem lebenslangen Rentenabschlag von 0,3 % Prozent pro Monat. [Fn. 10: Bei Renten für besonders langjährige Beschäftigte nach §§ 38, 236 b SGB VI sowie bei schwerbehinderten Menschen nach §§ 37, 236 a SGB VI gibt es keine Rentenabschläge bei Inanspruchnahme der Regelaltersrente ab Vollendung des 65. Lebensjahres.] Dies kann zu einem lebenslangen Rentenabschlag der gesetzlichen Rente oder Hinterbliebenenrente von maximal bis zu 14,4 % [Fn. 11: Maximal möglicher Abschlag nach § 77 II Nr. 2 Buchst. a SGB VI.] führen. Dieser hohe Rentenabschlag, verbunden mit der regelmäßigen Hoffnung eines jeden Menschen, entgegen jeder Statistik [Fn. 12: Die durchschnittliche Lebenserwartung bei der Geburt in Deutschland belief sich 2020 für Männer auf 78,9 und für Frauen auf 83,6 Jahre. S. [www.statista.com](http://www.statista.com).] ein sehr hohes Lebensalter zu erreichen, führt bei Arbeitnehmern regelmäßig zu dem Ergebnis, sich den frühestmöglichen Rentenzugang finanziell nicht leisten zu können oder zu wollen. Aufhebungsvertragsangebote für rentennahe Arbeitnehmer werden nicht selten mit dem Verweis auf diese lebenslangen Rentenabschläge bei einem vorzeitigen Rentenzugang abgelehnt oder zumindest nicht als sonderlich attraktiv empfunden. Hier schafft § 187 a SGB VI Abhilfe und ermöglicht Arbeitnehmern, sich von diesen Rentenabschlägen [Fn. 13: Durch § 187 a SGB VI werden nur die Rentenkürzungen gem. § 77 II Nr. 2 a SGB VI durch den vorzeitigen Bezug einer Altersrente ausgeglichen. Keinen Ausgleich gibt es dafür, dass aufgrund des früheren Renteneintritts weniger Pflichtbeiträge eingezahlt werden. Ein vorzeitiger Renteneintritt mit 63 statt mit 67 führt daher dazu, dass vier Jahre früher die Einzahlung von Pflichtbeiträgen in die DRV endet.] steuerlich gefördert „freizukaufen“. [Fn. 14: S. dazu auch Growe/Tretow, NZA 2020, 1080.] Mit der Ausgleichszahlung verpflichtet sich der Arbeitnehmer nicht, tatsächlich frühzeitig in Rente zu gehen. Vielmehr kann er die Zahlung auch lediglich leisten, um sich diese Option offenzuhalten. Arbeitnehmer können daher auch entscheiden, bis zur Regelaltersgrenze zu arbeiten und trotz der bereits ausgeglichenen Rentenabschläge nicht den vorzeitigen Rentenzugang in Anspruch zu nehmen. In diesem Fall erhöht die geleistete Ausgleichszahlung die Rentenanwartschaften. [Fn. 15: § 66 I Nr. 5 SGB VI.] Eine Rückerstattung des einmal an die DRV gezahlten Geldes ist gem. § 187 a III 3 SGB VI nicht möglich.

Inwieweit die Zahlung in die DRV finanziell attraktiv ist, hängt von vielen Faktoren ab und bedarf regelmäßig einer persönlichen Analyse der finanziellen Gesamtsituation des Arbeitnehmers und einer individuellen steuerlichen Beratung. [Fn. 16: Das Durchschnittsentgelt in der DRV beträgt im Jahr 2021 41.541 Euro gem. Anl. I SGB VI. Der Rentenwert (= Wert eines Rentenpunktes) beträgt seit Juli 2020 in Westdeutschland 34,19 Euro. Seit Juli 2020 muss in Westdeutschland daher ein Versicherter für jeden zu begründenden Euro Rentenanwartschaft 226 Euro in die DRV einzahlen, vgl. dazu Ruland, SGB 17, 121.] Fakt ist aber, dass aufgrund der andauernden Niedrigzinsphase die gesetzliche Rente eine wesentlich höhere Rendite erzielt als vergleichbare private Rentenversicherungen. [Fn. 17: Vgl. Winkel, Soziale Sicherheit 2018, 399 (401) mwN; Tallafuss, Spektrum, DRV BaW, 2018, 16, 17; Growe/Tretow, NZA 2020, 1080 (1083).] Die DRV rechnet mit Renditen von rund 3 % und geht auch zukünftig davon aus, diese halten zu können. [Fn. 18: Broschüre „Rendite der DRV“, [https://opus-hslb.bsz-bw.de/frontdoor/deliver/index/docId/284/file/Anlage\\_6.pdf](https://opus-hslb.bsz-bw.de/frontdoor/deliver/index/docId/284/file/Anlage_6.pdf).] Auch wirkt sich bei privat krankenversicherten Arbeitnehmern die

Vermeidung von Abschlägen in mehrfacher Hinsicht positiv aus, da sich der Zuschuss zur Krankversicherung nach der Höhe der Rente bemisst. [Fn. 19: Nach § 106 SGB VI beträgt der Zuschuss zurzeit 7,95 % (Stand 2021) der monatlichen Rente, unabhängig von der Höhe der tatsächlich zu leistenden Beiträge an die Krankenversicherung, höchstens aber die Hälfte des Beitrags zur Krankenversicherung.] Darüber hinaus sichert die gesetzliche Rentenversicherung regelmäßig mehr ab als jedes private Rentenvorsorge-Produkt, denn die gesetzliche Rentenversicherung deckt auch Erwerbsminderung, Rehabilitationsleistungen und Hinterbliebenenschutz ab. [Fn. 20: <https://www.bmas.de/DE/Themen/Rente/Gesetzliche-Rentenversicherung/Fragen-und-Antworten/wie-entwickelt-sich-beitragsrendite-fuer-gesetzliche-rentenversicherung.html>.] Auch genießt die gesetzliche Rente bei vielen Arbeitnehmern, unter anderem auch weil sie nach wie vor die wichtigste Säule der eigenen Altersversorgung ist, einen hohen Stellenwert. Regelmäßig wird der gesetzlichen Rente im Vergleich zu alternativen Finanzprodukten oder sogar betrieblichen Altersversorgungsprogrammen ein höheres Vertrauen entgegengebracht.

## **II. Ausgleichszahlung durch den Arbeitgeber in die gesetzliche Rentenversicherung nach § 187 a SGB VI anstelle einer Abfindung**

Die Ausgleichsbeiträge können sowohl von dem betroffenen Arbeitnehmer selbst als auch vom Arbeitgeber geleistet werden. Letzteres ist insbesondere im Rahmen von Frühverrentungsmodellen oder Aufhebungsvereinbarungen für Arbeitnehmer und Arbeitgeber interessant, möchte der Arbeitgeber doch möglichst mit wirtschaftlich für ihn vertretbaren Mitteln ein attraktives Angebot zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses machen. Frühverrentungsangebote oder Aufhebungsverträge mit rentennahen Arbeitgebergruppen werden in der Regel mit einer Abfindungszahlung incentiviert. Diese sogenannten Entlassungsentschädigungen nach §§ 9, 10 KSchG, § 24 Nr. 1 EStG sind zwar vollständig sozialversicherungsfrei, aber unterliegen der Steuerpflicht. Insoweit besteht steuerlich lediglich die Sonderregelung über die sogenannte „Fünftelregelung“ des § 34 EStG, mit der außergewöhnliche Einkünfte im Steuertarif begünstigt werden. Bei diesen sogenannten „tarifbegünstigten Einkünften“ handelt es sich um Einkünfte, die über mehrere Jahre erwirtschaftet wurden, aber in einem einzelnen Jahr realisiert und besteuert werden. Durch § 34 EStG soll eine außergewöhnlich hohe Steuerbelastung bei zusammengeballten Einmalzahlungen vermieden werden, indem fiktiv die Zahlung auf fünf Jahre verteilt wird. Ziel der sogenannten Fünftelregelung ist es, hierfür einen Ausgleich zu schaffen. Trotz dieser steuerlichen Privilegierung ist die steuerliche Belastung von Abfindungen

Schönhöft/Röpke: Ausgleichszahlung durch den Arbeitgeber in die gesetzliche Rentenversicherung statt der Auszahlung einer Abfindung(NZA 2021, 1610)	1612
---	------

nach wie vor beträchtlich. In Fällen, in denen der Arbeitnehmer neben der Abfindung weiterhin ein (Familien-)Einkommen nahe oder oberhalb des Spitzensteuersatzes hat, wirkt sich die steuerliche Privilegierung sogar gar nicht oder nur sehr gering aus. [Fn. 21: Ab einem jährlichen zu versteuernden Einkommen von 57.052 Euro (Ehegatten 114.104 Euro) greift der Spitzensteuersatz (Stand 2020). Dies bedeutet, dass jeder Euro, der über dieser Grenze liegt, zu 42 % Einkommensteuer versteuert wird.] Das heißt, in diesen Fällen werden die geleisteten Abfindungen nahezu vollständig versteuert, und das ist für viele Arbeitnehmer unattraktiv, insbesondere dann, wenn sie durch die Abfindungszahlungen spätere Rentenabschläge ausgleichen wollen.

## **1. Steuerliche und sozialversicherungsrechtliche Auswirkungen der Ausgleichszahlung im Vergleich zu einer Abfindung**

Auf die Einordnung einer Zahlung als Entlassungsentschädigung nach § 24 Nr. 1 EStG hat die Zahlung der ausgelobten Abfindung als Ausgleichszahlung nach § 187 a SGB VI keinen Einfluss. [Fn. 22: BMF-Schreiben v. 24.5.2004 idF v. 1.11.2013, Abschn. V und dem folgend: Gemeinsames Rundschreiben der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung zu den versicherungs-, beitrags-, melde- und leistungsrechtlichen Auswirkungen des Altersteilzeitgesetzes vom 2.11.2010, Nr. 5.3.] Statt die Abfindung an den Arbeitnehmer auszuzahlen, kann der Arbeitgeber die gesamte Abfindung oder auch nur Teile der Abfindung stattdessen direkt an die DRV überweisen. Nach § 187 a III 3 SGB VI sind Teilzahlungen auf den durch die DRV errechneten Ausgleichsbetrag [Fn. 23: Zur Berechnung der Höhe Winkel, Soziale Sicherheit 2018, 399 (400).] zulässig. Dabei ist es unbeachtlich für die Besteuerung nach §§ 24 Nr. 1, 34 I EStG, wenn diese Beiträge zur DRV gem. § 187 a SGB VI durch den Arbeitgeber vollständig oder in Teilbeiträgen geleistet werden. [Fn. 24: Dies soll sogar bei monatlichen Zahlungen so sein, wobei die monatlichen Zahlungen des Arbeitgebers nur halbjährlich gebündelt an die DRV gezahlt werden können, vgl. Ricken, NZA 2019, 378; vgl. BMF-Schreiben v. 24.5.2004 idF v. 1.11.2013, Abschn. V.] Eine neben der Ausgleichszahlung an die DRV geleistete zusätzliche Abfindung an den Arbeitnehmer kann bei Vorliegen der übrigen Voraussetzungen auch weiterhin begünstigt nach der sogenannten Fünftelregelung besteuert werden. [Fn. 25: BMF-Schreiben v. 24.5.2004 idF v. 1.11.2013, Abschn. V.] Die vollständige oder teilweise Zahlung der Abfindung nach § 187 a SGB VI durch den Arbeitgeber an die DRV hat demnach zum Zeitpunkt keinerlei sozialversicherungs- oder steuerrechtliche Nachteile für Arbeitnehmer oder Arbeitgeber.

## **2. Steuerliche Privilegierung der Ausgleichszahlung in die DRV durch den Arbeitgeber**

Weitgehend in der Praxis unbekannt ist, dass Ausgleichszahlungen nach § 187 a SGB VI sogar im Vergleich zu einer „normalen“ Abfindung steuerlich privilegiert sind. Bis zu 50 % der durch die DRV errechneten Ausgleichsbeträge [Fn. 26: Der Gesetzeswortlaut „soweit sie 50 Prozent der Beiträge nicht übersteigen“ ist insoweit etwas missverständlich. Die „Beiträge“ beziehen sich nicht auf die Zahlung des Arbeitgebers, sondern auf den von der DRV errechneten Ausgleichsbeitrag, vgl. Blümich/Erhard, 154. EL Juli 2020, EStG § 3 Nr. 28 Rn. 7; Kirchhof/Seer-v. Beckerath, 19. Aufl. 2020, EStG § 3 Nr. 28 Rn. 26; Hauck/Noftz-Diel, 06/18, SGB VI § 187 a Rn. 32.] sind gem. § 3 Nr. 28 EStG steuerfrei, wenn sie direkt durch den Arbeitgeber gezahlt werden. Begründet wird die Steuerfreiheit der Beiträge gem. § 3 Nr. 28 EStG damit, dass die Pflichtbeiträge des Arbeitgebers in Höhe des halben Gesamtbeitrags steuerfrei sind (§ 3 Nr. 62 EStG). [Fn. 27: Besprechung des GKV-Spitzenverbands, der Deutschen Rentenversicherung Bund und der Bundesagentur für Arbeit über Fragen des gemeinsamen Beitragseinzugs am 21.11.2018, Nr. 6, 19 f.; Tallafuss, Spektrum 2018, DRV BaW, 17.] Anders als andere Regelungen des Steuerrechts in § 3 EStG verlangt der Gesetzgeber nicht für die Steuerfreiheit der Ausgleichszahlung eine Zahlung „zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn“. [Fn. 28: So zB § 3 Nr. 15 EStG, wo es explizit heißt „Zuschüsse des Arbeitgebers, die zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn“ gezahlt werden.] Daher kann der Arbeitgeber eine vereinbarte Abfindung nach §§ 9, 10 KSchG statt an den Arbeitnehmer direkt, auch ganz oder teilweise an die DRV nach § 3 Nr. 28 EStG teilweise steuerfrei leisten. [Fn. 29: BMF-Schreiben v. 24.5.2004 idF v. 1.11.2013, Abschn. V.] Die Frage, inwieweit andere Ansprüche auf Arbeitslohn des Arbeitnehmers in der Form eines Entgeltverzichts nach § 3 Nr. 28 EStG für teilweise steuerfreie Ausgleichszahlung genutzt werden können, ist naheliegend, wurde aber bis dato

weder von der Literatur noch Rechtsprechung aufgegriffen und soll hier nicht weiter vertieft werden. Die andere Hälfte der Zahlung wird von den Finanzverwaltungen als Entschädigung iSd § 24 Nr. 1 EStG behandelt, die im Zusammenhang mit der Auflösung eines Dienstverhältnisses geleistet wird. [Fn. 30: Vgl. BMF-Schreiben v. 24.5.2004 idF v. 1.11.2013, Abschn. V.] Leistet der Arbeitgeber also den vollständigen Ausgleichsbetrag an die DRV, sind 50 % der Zahlung steuerfrei und 50 % über die sogenannte Fünftelregelung nach §§ 24 Nr. 1, 34 EStG zu versteuern. Hier ist insoweit zu beachten, dass die durch den Arbeitgeber auf die zweite Hälfte der Ausgleichszahlungen zu leistende Lohnsteuer einer abzugsfähigen Vergütung gegenüberstehen sollte. Wenn neben der Ausgleichzahlung keine entsprechende monatliche Vergütung oder weitere Abfindung zum Ausgleich dieser Lohnsteuer vorhanden ist, wird es komplizierter. Soweit der Arbeitgeber die auf die Ausgleichszahlung fallende Lohnsteuer nicht mit laufenden Vergütungsansprüchen des Arbeitnehmers verrechnen kann, muss sich der Arbeitgeber diese von dem Arbeitnehmer erstatten lassen, wenn er sich nicht der Gefahr der Lohnsteuerhaftung nach § 42 d EStG aussetzen möchte. Zu empfehlen ist, insbesondere bei größeren Abfindungsprogrammen, die Möglichkeit, die Abfindung in die DRV zu zahlen, auf den steuerfreien Betrag nach § 3 Nr. 28 EStG zu beschränken und – falls es überschießende Abfindungsansprüche gibt – diese Abfindungsansprüche an den Arbeitnehmer unter Berücksichtigung der Fünftelregelung nach §§ 24 Nr. 1, 34 EStG auszuzahlen. Der Arbeitnehmer kann dann aus der ausgezahlten Abfindung oder mit eigenem Vermögen die andere Hälfte des Ausgleichsbetrags an die DRV selbst leisten. Insoweit ist zu beachten, dass für Arbeitnehmer ebenfalls über § 10 I Nr. 2 Buchst. a EStG eine Steuerprivilegierung besteht. Arbeitnehmer können die andere Hälfte der Ausgleichszahlung vollständig oder in Teilzahlungen leisten und steuerlich als Sonderausgaben bis zum Höchstbetrag für Vorsorgeaufwendungen [Fn. 31: Im Veranlagungsjahr 2020 beläuft sich dieser Höchstbetrag auf 25.046 (Ledige) Euro; bei zusammenveranlagten Ehegatten verdoppelt sich dieser Höchstbetrag auf 50.092 Euro.] geltend machen. Zumindest dann, wenn der Arbeitnehmer die Höchstbeträge nicht ausgeschöpft hat bzw. durch geplante Teilzahlungen steueroptimiert leistet, kann über den Weg der Einkommensteuererklärung ebenfalls die vollständige Steuerfreiheit der Ausgleichszahlungen erreicht werden. Hier ist zu beachten, dass nach § 187 a III SGB VI auch über mehrere Jahre hinweg immer wieder Teilzahlungen in die DRV geleistet werden können. [Fn. 32: Diese verlangen dann lediglich eine jeweils neue Berechnung des aktuellen erforderlichen Ausgleichsbetrags durch die DRV.] Um die steueroptimale Gestaltung zu erreichen, ist jedem Arbeitnehmer eine entsprechende professionelle Steuerberatung zu empfehlen.

Schönhöft/Röpke: Ausgleichszahlung durch den Arbeitgeber in die gesetzliche Rentenversicherung statt der Auszahlung einer Abfindung(NZA 2021, 1610)	1613
---	------

### **3. Sozialversicherungsrechtliche Auswirkungen der Ausgleichszahlungen durch den Arbeitgeber**

Aufgrund der Steuerfreiheit der vom Arbeitgeber übernommenen Ausgleichsbeiträge (begrenzt auf 50 % des nach Auskunft der DRV zu leistenden Ausgleichsbetrags) gem. § 3 Nr. 28 EStG sind diese vom Arbeitgeber übernommenen Beiträge gem. § 1 I Nr. 1 SvEV auch in der Sozialversicherung beitragsfrei. [Fn. 33: Besprechung des GKV-Spitzenverbands, der Deutschen Rentenversicherung Bund und der Bundesagentur für Arbeit über Fragen des gemeinsamen Beitragseinzugs am 21.11.2018, Nr. 6, 19 f.; Ricken, NZA 2019, 378.] Die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung folgen hier der steuerrechtlichen Einschätzung der Finanzverwaltung, selbst wenn die Ausgleichszahlungen ohne konkrete Vereinbarung zum vorzeitigen Ausscheiden mit dem

Arbeitgeber im laufenden Arbeitsverhältnis gezahlt werden. [Fn. 34: Besprechung des GKV-Spitzenverbands, der Deutschen Rentenversicherung Bund und der Bundesagentur für Arbeit über Fragen des gemeinsamen Beitragseinzugs am 21.11.2018, 20.] Unerheblich für die Sozialversicherungspflicht ist hierbei, ob die vom Arbeitgeber übernommenen Ausgleichsbeiträge einmalig (zB als Teil einer Abfindung) in die DRV eingezahlt werden oder in regelmäßigen Abständen über einen längeren Zeitraum. [Fn. 35: Besprechung des GKV-Spitzenverbands, der Deutschen Rentenversicherung Bund und der Bundesagentur für Arbeit über Fragen des gemeinsamen Beitragseinzugs am 21.11.2018, Nr. 6, 19 f.; in den Tarifverträgen der IG Metall Handwerk Niedersachsen haben die Arbeitnehmer einen Anspruch auf eine Ausgleichszahlung des Arbeitgebers gem. § 187 a SGB VI iHv 50 Euro monatlich. Diese Ausgleichszahlung ist nach der Besprechung der Sozialversicherungsträger auch beitragsfrei.] Die Finanzierung der Ausgleichszahlung nach § 187 a SGB VI durch Arbeitgeber wird von den Sozialversicherungsträgern grundsätzlich als Entschädigung für den Wegfall künftiger Verdienstmöglichkeiten aufgrund des Verlustes des Arbeitsplatzes angesehen. Der Grund dafür ist, dass die vom Arbeitgeber übernommenen Ausgleichszahlungen im vollen Umfang nicht zum Arbeitsentgelt nach § 14 SGB IV zu zählen sind, da diese den Entschädigungen für den Wegfall künftiger Verdienstmöglichkeiten aufgrund des Verlustes des Arbeitsplatzes gleichzusetzen sind, die nicht zum Arbeitsentgelt gehören. [Fn. 36: Besprechung des GKV-Spitzenverbands, der Deutschen Rentenversicherung Bund und der Bundesagentur für Arbeit über Fragen des gemeinsamen Beitragseinzugs am 21.11.2018, 19 f.]

### **III. Voraussetzungen der Ausgleichszahlung in die gesetzliche Rentenversicherung**

Die Berechtigung zu dieser Ausgleichszahlung setzt gem. § 187 a I 2 SGB VI voraus, dass der Arbeitnehmer eine Auskunft [Fn. 37: Antrag auf Auskunft über die Höhe der Beitragszahlung zum Ausgleich einer Rentenminderung bei vorzeitiger Inanspruchnahme einer Rente wegen Alters nach § 109 V 4 SGB VI; Formular V0210.] über die Höhe der Beitragszahlung zum Ausgleich einer Rentenminderung bei vorzeitiger Inanspruchnahme einer Rente wegen Alters bei der DRV eingeholt hat und eine entsprechende „Auskunft zum Ausgleich einer Rentenminderung“ der DRV ergangen ist. Diese Auskunft setzt regelmäßig neben der Vollendung des Lebensalters von 50 Jahren (§ 187 a I a SGB VI) [Fn. 38: S. dazu oben unter 1 a.] einen vorzeitigen Rentenzugang für langjährige Beschäftigte und die Erklärung, eine vorzeitige Rente wegen Alters in Anspruch nehmen zu wollen, voraus. Hierbei handelt es sich aber – wie bereits erwähnt – um eine reine Absichtserklärung und keine Pflicht, die Rente auch tatsächlich in Anspruch zu nehmen. Diese Rentenauskunft legt nach § 187 a II SGB VI die maximal mögliche Höhe der Ausgleichsbeiträge fest. Bis zu dem in der Rentenauskunft der DRV geleisteten Betrag können Arbeitgeber und Arbeitnehmer Ausgleichszahlungen zur Rentenminderung leisten. Der von der DRV errechnete Ausgleichsbetrag bleibt nach der Rentenauskunft der DRV maßgeblich, wenn innerhalb von drei Monaten nach Erhalt der Auskunft der errechnete Betrag gezahlt wird. [Fn. 39: Tallafuss, Spektrum 2018, DRV BaW, 16.] Dies bedeutet, dass sich eigentlich spätere notwendige Erhöhungen des Ausgleichsbetrags nicht zulasten des Arbeitnehmers auswirken. Nach Zahlung der Ausgleichsbeträge innerhalb der Frist ergeben sich bei vorzeitiger Inanspruchnahme der Renten keine Rentenabschläge mehr. Lediglich die Höhe der Rentenanwartschaften kann sich je nach der Entwicklung der Beitragszahlung noch verändern. Eine Ausgleichszahlung ist nach § 187 a I 3 SGB VI ab dem Zeitpunkt nicht mehr zulässig, ab dem der Arbeitnehmer die Rente wegen Alters, für die die Auskunft erteilt worden ist, nicht beansprucht hat, oder aber in dem Monat, in dem eine Rente

wegen Alters ohne Rentenminderungen bezogen werden kann. Das Gesetz gem. § 3 Nr. 28 EStG verlangt für die Steuerfreiheit die direkte Zahlung durch den Arbeitgeber. Diese Möglichkeit des Arbeitnehmers sollte daher in einem Aufhebungsvertrag vereinbart werden bzw. die Möglichkeit ausdrücklich in einem Sozialplan eingeräumt worden sein. Es bietet sich daher an, in einem Aufhebungsvertrag die Zahlung an die DRV bereits direkt festzulegen oder dem Arbeitnehmer ein entsprechendes Wahlrecht einzuräumen. Notwendige Voraussetzung ist weiter, dass dem Arbeitgeber eine entsprechende Rentenauskunft nach § 109 V 4 SGB VI des Arbeitnehmers vorliegt. Es ist daher zu empfehlen, das Vorliegen dieser Auskunft zur Bedingung der Auszahlung an die DRV zu machen.

#### **IV. Fazit**

Wie die vorgenannten Ausführungen zeigen, können Kenntnisse in Randbereichen des Arbeitsrechts auch für den Arbeitsrechtler von Bedeutung sein. Insbesondere in Vergleichs- oder Sozialplanverhandlungen kann diese Kenntnis den entscheidenden Unterschied ausmachen und ein zusätzliches Argument sowohl für den Arbeitgeber als auch für den Arbeitnehmer zum Abschluss sein. Mit der Möglichkeit des Ausgleiches von Rentenabschlägen bei der Inanspruchnahme eines vorzeitigen Rentenzugangs fällt es dem einen oder anderen rentennahen Arbeitnehmer möglicherweise leichter, das Angebot des Arbeitgebers anzunehmen. So muss er durch den Ausgleich nicht fürchten, unter das geplante Rentenniveau zu sinken, und sich mit der Komplexität der Bewertung der Nachteile auseinandersetzen. Zwar spielt nach wie vor bei der Bewertung des Angebots des Arbeitgebers die persönliche steuerliche Situation und die Prognose des eigenen voraussichtlichen Lebensalters eine Rolle. Dem Risiko, früher zu sterben als geplant, wird dabei aber nach eigener Einschätzung eine geringere Bedeutung beigemessen als dem Wunsch nach einer überdurchschnittlichen Lebensaltersentwicklung. Die sich durch den vorzeitigen Rentenzugang ergebenden Nachteile durch die verkürzten Beitragsjahre fallen – im Vergleich zu den Rentenabschlägen – regelmäßig nicht so ins Gewicht und sind als Gegenleistung für den vorzeitigen Ruhestand regelmäßig akzeptiert. Hinzu kommt, dass die steuerlichen Vorteile der Wahl der Abfindung als Ausgleichszahlung und der damit nachgelagerten Versteuerungen als Rente für viele Arbeitnehmer sehr positiv zu bewerten sein werden. Für Arbeitgeber lohnt es sich hier die Möglichkeit zu erwägen, statt der Zahlung der üblicherweise angebotenen Abfindung mit wenig Aufwand unter Nutzung der teilweisen Steuerfreiheit gem. § 3 Nr. 28 EStG Rentenminderungen zu vermeiden.