

Betriebs Berater

8|2026

Recht ... Wirtschaft ... Steuern ... Recht ... Wirtschaft ... Steuern ... Recht ... Wirtschaft ...

16.2.2026 | 81. Jg.
Seiten 385–448

DIE ERSTE SEITE

Dr. Hans-Peter Löw, RA

Equal Pay und Paarvergleich – und was das nach Umsetzung der Entgelttransparenzrichtlinie bedeutet

WIRTSCHAFTSRECHT

Dr. Frank J. Matzen, CFE, **Dr. Benedikt von Schorlemer**, LL.M. (NYU), RA, und **Oliver Purper**

MAC-Klauseln in Unternehmenskaufverträgen im Spannungs-, Bündnis- oder Verteidigungsfall | 387

Prof. Dr. Florian Drinhausen, LL.M., RA, und **Astrid Keinath**, RAin

BB-Rechtsprechungsreport zur Hauptversammlung 2025 | 393

STEUERRECHT

Dr. Rainer Stadler, RA/FAStR, **Marius Ludwig**, StB, und **Sophie von Borstel**, RAin

Änderungen des Investmentsteuererlasses durch das BMF-Schreiben vom 24.11.2025 – Darstellung und kritische Analyse | 407

Doğan Iskender

Die Pflicht zur Mitteilung grenzüberschreitender Steuergestaltungen nach dem Urteil des EuGH vom 29.7.2024 – C-623/22 | 410

BILANZRECHT UND BETRIEBSWIRTSCHAFT

Michael Deubert, WP/StB, und **Dr. Stefan Lewe**, WP/StB

Beteiligungsfolgebewertung nach HGB – aktuelle Praxisfragen | 427

ARBEITSRECHT

Dr. Andreas Schönhöft, RA/FAArbR/FAStR

Steuerfreiheit von Ausgleichszahlungen bei vorzeitiger Inanspruchnahme einer Rente wegen Alters nach § 187a SGB VI durch den Arbeitgeber nach § 3 Nr. 28 EStG | 436



BB-Rechtsprechungsreport zur
Hauptversammlung 2025

Dr. Andreas Schönhöft, RA/FAArbR/FAStR

Steuerfreiheit von Ausgleichszahlungen bei vorzeitiger Inanspruchnahme einer Rente wegen Alters nach § 187a SGB VI durch den Arbeitgeber nach § 3 Nr. 28 EStG

Nach § 187a SGB VI können bis zum Erreichen der Regelaltersrente Beiträge in die Deutsche Rentenversicherung (DRV) geleistet werden, um Rentenabschläge auszugleichen, die bei einer vorzeitigen Inanspruchnahme einer Altersrente entstehen (vgl. Schönhöft/Röpke, NZA 2021, 1610 ff.). Die Beiträge können bis zu der Höhe gezahlt werden, die nach einer entsprechenden Auskunft der DRV (§ 109 Abs. 5 S. 4 SGB VI) zum vollständigen Ausgleich erforderlich sind. Die Ausgleichszahlung kann sowohl vom Arbeitgeber als auch vom Arbeitnehmer erbracht werden. Steuerlich besonders interessant sind Ausgleichszahlungen nach § 187a SGB VI als steueroptimierender Baustein in individuellen wie auch kollektiven Trennungsprozessen. Dies gilt insbesondere, wenn der Arbeitgeber die Ausgleichszahlungen anstelle einer Abfindung steuerfrei nach § 3 Nr. 28 EStG leistet oder sie im Rahmen einer Entgeltumwandlung (siehe dazu Schönhöft/Röpke, NZA 2024, 523 ff.) anbietet. Durch den Arbeitgeber geleistete Beiträge haben dabei den Vorteil, dass die Ausgleichszahlung steuer- und sozialversicherungsoptimiert in die gesetzliche Rentenversicherung eingebracht werden kann. In der Praxis bestehen jedoch weiterhin zahlreiche offene Fragen bei Zahlungen des Arbeitgebers, die zu erheblichen Umsetzungsschwierigkeiten führen. Einer der zentralen Dreh- und Angelpunkte ist die Frage, wie die maximale steuerfreie Arbeitgeberleistung nach § 3 Nr. 28 EStG zu ermitteln ist. In diesem Zusammenhang hat die Finanzverwaltung – von der Praxis weitgehend unbemerkt – im Laufe des Jahres 2023 neue Hinweise zur Ermittlung der steuerfreien Arbeitgeberzahlungen zur Übernahme von Beiträgen i. S. d. § 187a SGB VI in die Lohnsteuer-Hinweise aufgenommen (LStH 3.28). Danach wird für die volle Steuerbefreiung des Arbeitgeberbeitrags im Abflussjahr nunmehr eine korrespondierende, versteuerte Zahlung des Arbeitnehmers an die DRV verlangt. Der nachfolgende Beitrag setzt sich mit dieser Finanzverwaltungsauffassung auseinander und unterzieht sie einer kritischen Bewertung.

I. Gesetzeszweck und Grundsätze der Ausgleichszahlungen nach § 187a SGB VI

§ 187a SGB VI wurde 1996 durch das Gesetz zur Förderung eines gleitenden Übergangs in den Ruhestand¹ eingeführt und in den Folgejahren ausgeweitet.² Die Regelungen wurden im Zusammenhang mit der Altersteilzeit eingeführt, um ergänzend zur Altersteilzeit eine sozialverträgliche Alternative des Personalabbaus zu ermöglichen.³ Durch die freiwillige Übernahme der Beiträge nach § 187a SGB VI durch den Arbeitgeber sollte nach dem gesetzgeberischen Willen die Bereitschaft zum vorzeitigen Ruhestand bei den betroffenen Arbeitnehmern erhöht werden.⁴ Diesem Ziel dient die Anordnung der Steu-

erfreiheit der Beiträge des Arbeitgebers durch die Steuerbefreiungsvorschrift des § 3 Nr. 28 EStG. Denn ohne die Steuerbefreiung wären die Zahlungen des Arbeitgebers anstelle einer Abfindung oder einer Entgeltzahlung stets steuerpflichtiger Arbeitslohn. Die Begrenzung der Steuerfreiheit auf 50 % der freiwillig vom Arbeitgeber übernommenen Beiträge im Sinne des § 187a SGB VI wurde damit begründet, dass auch die Pflichtbeiträge des Arbeitgebers zur gesetzlichen Rentenversicherung nur in Höhe des halben Gesamtbeitrags steuerfrei sind.⁵

Ein vorzeitiger Rentenbeginn bedeutet für Arbeitnehmer in der Regel geringere Rentenbeiträge und lebenslange Rentenabschläge. Jeder Monat des vorzeitigen Rentenbeginns vor der Regelaltersgrenze nach § 77 Abs. 2 Nr. 2a SGB VI führt zu einem lebenslangen Rentenabschlag von 0,3 % pro Monat.⁶ Dies kann zu einem lebenslangen Rentenabschlag der gesetzlichen Rente oder der Hinterbliebenenrente von maximal bis zu 14,4 % führen.⁷ Diese Rentenabschläge können durch Ausgleichszahlungen nach § 187a SGB VI ausgeglichen werden. Voraussetzung für die Ausgleichszahlungen an die DRV ist zunächst gemäß § 187a Abs. 1a SGB VI die Einholung einer Auskunft nach § 109 Abs. 5 S. 4 SGB VI und die damit verbundene Bestätigung des vorzeitigen Rentenzugangs. Diese Auskunft der DRV enthält die Höhe der maximalen Zahlung, die zum Ausgleich einer Rentenminderung bei vorzeitiger Inanspruchnahme einer Rente wegen Alters erforderlich ist. Mit dem Antrag auf Auskunft oder mit Leistung der Ausgleichszahlung verpflichtet sich der Arbeitnehmer jedoch nicht, tatsächlich frühzeitig in Rente zu gehen. Vielmehr kann er die Zahlung auch lediglich leisten, um sich diese Option offen zu halten. Arbeitnehmer können daher auch entscheiden, bis zur Regelaltersgrenze weiterzuarbeiten und trotz der bereits ausgeglichenen Rentenabschläge keinen vorzeitigen Rentenzugang in Anspruch zu nehmen. In diesem Fall erhöhen die geleisteten Ausgleichszahlungen die Rentenanswartschaften.⁸ Auch wenn eine Rückerstattung des einmal an die DRV gezahl-

1 Gesetz zur Förderung eines gleitenden Übergangs in den Ruhestand vom 23.7.1996 (BGBl. I 1996 S. 1078).

2 Gesetz zur Flexibilisierung des Übergangs vom Erwerbsleben in den Ruhestand und zur Stärkung von Prävention und Rehabilitation im Erwerbsleben (Flexirentengesetz), BGBl. I S. 2838.

3 Vgl. auch Gesetzentwurf der Bundesregierung vom 22.3.1996 BT-Drs. 208/96, 2, 28.

4 Bergkemper, in: Hermann/Heuer/Raupach, EStG KStG, Stand: September 2025, § 3 Nr. 28 Anm. 4; von Beckerath, in: Kirchhof/Kube/Mellinghoff, Einkommensteuergesetz, 2025, § 3 Nr. 28, Rn. B 28/51.

5 FG Baden-Württemberg, 18.9.2014 – 3 K 1507/13, Rn. 71.

6 Nur 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.

7 Maximaler Abschlag nach § 77 II Nr. 2 Buchst. a SGB VI.

8 § 66 Abs. 1 Nr. 5 SGB VI.

ten Geldes gemäß § 187a Abs. 3 S. 3 SGB VI nicht möglich ist, sind diese Ausgleichszahlungen aufgrund der steuerlichen Privilegierung und der weiteren Wertentwicklung der Rentenbausteine für viele Arbeitnehmer attraktiv geworden.⁹ Immer häufiger wurden daher in den letzten Jahren Ausgleichszahlungen geleistet und unter anderem Abfindungszahlungen zum Ausgleich oder teilweisen Ausgleich der voraussichtlichen Rentenminderungen eingesetzt.

II. Steuerliche Förderung der Ausgleichszahlungen nach § 187a SGB VI durch den Arbeitgeber

Übernimmt der Arbeitgeber die Zahlung der durch die DRV errechneten Ausgleichsbeiträge im Rahmen eines Trennungsprozesses vollständig, sind nach § 3 Nr. 28 EStG und § 1 Abs. 1 S. 1 Nr. 1 SVEV für den Arbeitnehmer 50% der Beiträge steuer- und beitragsfrei, soweit sie 50% des durch die DRV in dem gesonderten Bescheid ausgewiesenen Höchstbetrags nicht übersteigen. Die andere Hälfte der Beiträge, die der Arbeitgeber leistet, ist lohnsteuerpflichtig, bleibt aber als Abfindungszahlung sozialversicherungsfrei und unterfällt als Entlassungsentschädigung nach § 24 Nr. 1a EStG weiterhin der Steuerbegünstigung durch die sog. Fünftelregelung.¹⁰ Im Ergebnis kann eine Abfindung, die für Ausgleichszahlungen genutzt wird, zu 50% steuer- und beitragsfrei und zu 50% steuerpflichtig, aber beitragsfrei an die DRV zum Ausgleich der Rentenminderung geleistet werden. Die ebenfalls bestehenden Möglichkeiten im laufenden Arbeitsverhältnis durch Teilzahlungen Ausgleichszahlungen in Form der Entgeltumwandlung zu leisten, sind hingegen kaum bekannt, werden aber von den ersten Finanzämtern anerkannt.¹¹ Wenn die Zahlungen durch den Arbeitgeber im Rahmen einer Entgeltumwandlung geleistet werden, kann dies den zusätzlichen Vorteil haben,¹² dass ursprünglich sozialversicherungspflichtige Entgelte beitragsfrei in die DRV eingezahlt werden können. Insoweit besteht über den Weg der Entgeltumwandlung die Möglichkeit der Umwidmung des steuer- und sozialversicherungspflichtigen Entgelts, mit der Folge, dass es erst zu einer nachgelagerten Versteuerung und Verbeitragung dieses Entgelts im Rahmen des regelmäßig geringer besteuerten und verbeitragten Rentenbezugs¹³ kommen würde.

Steuerlich gefördert werden die Ausgleichszahlungen in die DRV neben § 3 Nr. 28 EStG darüber hinaus, indem die Zahlungen durch den Arbeitnehmer als Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung gelten und damit nach § 10 Abs. 1 Nr. 2a EStG als Sonderausgaben abzugsfähig sind, soweit sie innerhalb der Höchstbeträge¹⁴ liegen. Zahlungen des Arbeitgebers nach § 3 Nr. 28 EStG sind demgegenüber bewusst von diesen Höchstbetragsgrenzen entkoppelt und unabhängig von den Abzugsvolumina des § 10 Abs. 1 Nr. 2a EStG teilweise steuerfrei gestellt, was ihnen insbesondere bei Einzahlungen größerer Beträge eine erhebliche praktische Bedeutung verleiht. Beide Steuerbegünstigungen sind im Rahmen von individuellen, aber auch kollektiven Vereinbarungen, wie zum Beispiel Sozialplänen, Freiwilligenprogrammen oder sogar langlaufenden tariflichen Vereinbarungen zur Entgeltumwandlung, für Arbeitgeber und Arbeitnehmer attraktiv und sollen gerade bei Personalabbaumaßnahmen die Diskussionen um die angemessene Höhe der Abfindungen entschärfen.¹⁵ Zumindest dann, wenn der Arbeitnehmer die Höchstbeträge nach § 10 Abs. 1 Nr. 2a EStG nicht ausgeschöpft hat bzw. durch geplante Teilzahlungen steueroptimiert nach § 187a SGB VI leistet, kann über den Weg der Einkommensteuererklärung die vollständige Steuerfreiheit der Aus-

gleichszahlungen erreicht werden. Hier ist zu beachten, dass nach § 187a Abs. 3 SGB VI auch über mehrere Jahre hinweg immer wieder Teilzahlungen in die DRV geleistet werden können.¹⁶

Diese starke gesetzliche Förderung steht nur auf den ersten Blick im Widerspruch zur grundsätzlichen politischen und gesetzgeberischen Absicht, dem demographiebedingten Fachkräftemangel zu begegnen.¹⁷ Tatsächlich verfolgt der Gesetzgeber mit beiden Instrumenten unterschiedliche, jedoch miteinander vereinbare Ziele, namentlich die Flexibilisierung des Übergangs vom Erwerbsleben in den Ruhestand sowie die Vermeidung von Altersarmut. Darüber hinaus erfordert eine heterogene und regional stark unterschiedlich ausgeprägte Wirtschaftsstruktur den Einsatz verschiedener arbeits- und sozialpolitischer Instrumente, um die unterschiedlichen Belastungen, Erwerbsbiografien und Arbeitsmarktbedingungen angemessen Rechnung zu tragen. Vor diesem gesetzgeberischen Hintergrund kommt der steuerlichen Flankierung der Ausgleichszahlungen nach § 187a SGB VI eine zentrale Bedeutung zu. Die Steuerbefreiungsvorschrift des § 3 Nr. 28 EStG ist dabei nicht als isolierte oder restriktiv auszulegende Ausnahmegesetzgebung, sondern als integraler Bestandteil eines auf Freiwilligkeit, Flexibilität und soziale Abfederung angelegten Gesamtkonzepts zu verstehen. Gerade aus diesem systematischen Zusammenhang heraus stellt sich die Frage, ob die jüngere Verwaltungspraxis – insbesondere die in den Lohnsteuer-Hinweisen zu § 3 Nr. 28 EStG (LStH 3.28)¹⁸ entwickelte Anforderung einer korrespondierenden Arbeitnehmerzahlung im Abflussjahr – noch mit dem Normzweck und der gesetzgeberischen Konzeption des § 187a SGB VI in Einklang steht.

III. Höhe der Steuerfreiheit der Zahlungen des Arbeitgebers nach § 3 Nr. 28 EStG

Gerade die in § 3 Nr. 28 EStG vorgesehene Möglichkeit des Arbeitgebers, Ausgleichszahlungen nach § 187a SGB VI steuerbegünstigt zu übernehmen und unmittelbar an die DRV zu leisten, bedarf einer rechtssicheren Ausgestaltung. Die Ermittlung der maximal steuerfrei möglichen Arbeitgeberleistung sowie die vorgelagerte Frage, ob der Arbeitgeber Ausgleichszahlungen auch ohne eine korrespondierende Zahlung des Arbeitnehmers erbringen kann, führt in der Praxis zu erheblichen Unsicherheiten und wirkt – entgegen der gesetzlichen Intention – nicht förderlich auf die Bereitschaft der Arbeitnehmer, einen vorzeitigen Ruhestand in Betracht zu ziehen. Diese bestehenden

9 S. WDR-Sendung „Hier und heute“ vom 24.4.2024 zur Freiwilligen Rentenzahlung in der ARD-Mediathek www.ardmediathek.de (Abruf: 30.1.2026).

10 S. nur wissenschaftlicher Dienst des Bundestages WD 4-3000-121/19 und WD 6-3000-119/19 Steuerliche Behandlung von Beitragszahlungen bei vorzeitiger Inanspruchnahme einer Altersrente nach § 187a SGB VI; Besprechung des GKV-Spitzenverbands, der Deutschen Rentenversicherung und der Bundesagentur für Arbeit über Fragen des gemeinsamen Beitragseinzugs am 21.11.2018, Nr. 6, 19 f.

11 Wie bspw. Finanzamt Hamburg; s. zu der grundsätzlichen Möglichkeit Schönhöft/Röpke, NZA 2024, 523 ff.

12 strittig, ob durch die § 1 Abs. 1 S. 1 SVEV das Zusätzlichkeitsmerkmal sozialversicherungsrechtlich besteht, dazu Schönhöft/Röpke, NZA 2024, 523, 525 f.

13 Regelmäßig ist der Steuersatz aufgrund der veränderten Einkommenssituation im Alter niedriger als während der Erwerbstätigkeit. Die gesetzliche Rente unterliegt einer niedrigen Sozialabgabenlast, da nur die Krankenversicherung und Pflegeversicherung anfällt. Arbeitslosenversicherung und Rentenversicherung entfallen.

14 Im Veranlagungsjahr 2025 bei 25.046 Euro für Alleinstehende und 50.092 Euro für Verheiratete.

15 Gesetzentwurf der Bundesregierung vom 22.3.1996 BT-Drs. 208/96, 2, 28.

16 Diese verlangen dann lediglich eine jeweils neue Berechnung des aktuellen erforderlichen Ausgleichsbetrags durch die DRV.

17 Z. B. durch das Gesetz zur steuerlichen Förderung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern im Rentenalter (sog. Aktivrente Gesetzentwurf der Bundesregierung vom 7.11.2025, BT-Drs. 21/2673) oder dem Wegfall des Vorbeschäftigungsverbots (Gesetzentwurf der Bundesregierung vom 1.10.2025, BT-Drs. 21/1929).

18 BMF, Amtliches Lohnsteuer-Handbuch 2023, § 3, H 3.28 (m. Bsp. zu § 187a SGB VI).

Rechtsunsicherheiten mindern sowohl auf Seiten des Arbeitgebers, der eine Inanspruchnahme aus der Lohnsteuerhaftung befürchtet, als auch auf Seiten des Arbeitnehmers, der insbesondere im Hinblick auf eine mögliche Doppelbesteuerung infolge der nachgelagerten Besteuerung des Rentenbezugs steuerliche Nachteile erwartet, die Bereitschaft, das Instrument der Ausgleichszahlung tatsächlich zu nutzen. Diese Unsicherheiten lassen sich auch durch ein Lohnsteueraus kunftsverlangen regelmäßig nicht ausräumen, da aufgrund des lediglich vorläufigen Charakters des Lohnsteuerabzugsverfahrens der Prüfungsmaßstab sowohl der Finanzverwaltung als auch der Finanzgerichte eingeschränkt ist und eine umfassende inhaltliche Prüfung der materiell-rechtlichen Voraussetzungen der Steuerbefreiung insoweit nicht stattfindet.¹⁹

Umstritten ist, in welcher Höhe der Arbeitgeber Ausgleichszahlungen nach § 3 Nr. 28 EStG tatsächlich ohne Sorge vor einer Lohnsteuerhaftung maximal steuerfrei leisten darf. Insoweit ist offen, was unter dem Tatbestandsmerkmal der „Beiträge“ in § 3 Nr. 28 EStG zu verstehen ist. Der Wortlaut des § 3 Nr. 28 EStG erweist sich insoweit als nicht eindeutig und führt insbesondere seit dem Jahr 2023 zu unterschiedlichen Auslegungen. Nach dem Wortlaut des § 3 Nr. 28 EStG heißt es: *„Steuerfrei sind ... sowie die Zahlungen des Arbeitgebers zur Übernahme der Beiträge im Sinne des § 187a SGB VI, soweit sie 50 Prozent der Beiträge nicht übersteigen ...“*. Wie sich diese Grenze von 50 % konkret berechnet, bleibt jedoch offen. Die missverständliche Formulierung *„soweit sie 50 Prozent der Beiträge nicht übersteigen“* lässt nicht eindeutig erkennen, auf welche Bezugsgröße abzustellen ist und ob eine zeitliche oder personelle Kongruenz zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerzahlungen vorausgesetzt wird. Der Wortlaut der Norm ist damit auslegungsbedürftig und bildet den Ausgangspunkt der gegenwärtigen steuerrechtlichen Kontroverse.

1. Auffassung der Finanzverwaltung zur Auslegung des § 3 Nr. 28 EStG und Streitstand zur Auslegung des § 3 Nr. 28 EStG

So erlaubt der Wortlaut des § 3 Nr. 28 EStG zunächst die Auslegung, dass für die Höhe der steuerfreien Zahlung auf die insgesamt an die DRV durch den Arbeitgeber geleisteten Beiträge abzustellen ist. Lediglich 50 % dieser Zahlung wären dann steuerfrei, die anderen 50 % der Zahlung des Arbeitgebers steuerpflichtig. Dies würde bedeuten, dass Arbeitgeber bis zu den Höchstgrenzen stets 50 % der Zahlung der Lohnsteuer zu unterwerfen hätten. Nach diesem Verständnis sind mit „Beiträge“ die geleisteten Zahlungen des Arbeitgebers gemeint, von der immer nur die Hälfte steuerfrei bleiben kann. Diese Auslegung hätte nicht nur in Fällen der Entgeltumwandlung, sondern auch in Fällen von Ausgleichszahlungen durch Abfindungen erhebliche Bedeutung. Anders als in der Praxis bis dahin üblich, könnten Arbeitgeber nicht mehr ausschließlich innerhalb der Höchstgrenzen einen steuerfreien Anteil an die DRV leisten. Dieser Auffassung scheint die Finanzverwaltung zumindest in Teilen zu folgen, erweitert sie jedoch für Arbeitgeber um die Möglichkeit einer weitergehenden Steuerfreistellung durch den Nachweis von Eigenleistungen des Arbeitnehmers. Von Praxis und Literatur weitgehend unbemerkt wurde der Finanzverwaltung der Lohnsteuer-Hinweis H 3.28 EStG²⁰ zur Ermittlung der steuerfreien Zahlungen des Arbeitgebers zur Übernahme der Beiträge im Sinne des § 187a SGB VI eingefügt, der seit dem Jahr 2023 ein Praxisbeispiel zur Versteuerung von Beiträgen nach § 187a SGB VI vorsieht. Hiernach darf der Arbeitgeber grundsätzlich nur 50 %

der von ihm geleisteten Zahlung an die DRV steuerfrei stellen. Lediglich in dem Ausnahmefall, dass der Arbeitnehmer selbst eine Zahlung leistet oder bereits geleistet hat²¹ und dies nachgewiesen wird, darf nach den Beispielen der Finanzverwaltung der Arbeitgeber in entsprechender Höhe einen steuerfreien Beitrag im Rahmen der Höchstbeträge an die DRV leisten. Nur in diesem Ausnahmefall kann es damit zu vollständig steuerfreien Zahlungen des Arbeitgebers an die Finanzverwaltung kommen.²²

In der Praxis wird auf Grund der Auffassung der Finanzverwaltung der Arbeitgeber für die Lohnsteuerbefreiung von mehr als 50 % seiner Zahlung regelmäßig einen vorherigen Nachweis der Eigenleistungen des Arbeitnehmers verlangen. Nach dieser Auffassung kann der Arbeitgeber daher nur dann im Rahmen der gesetzlichen Grenzen steuerfrei in die DRV leisten, wenn entweder der Arbeitnehmer in gleicher Höhe bereits nachweislich Ausgleichszahlung aus seinem versteuerten Entgelt in die DRV vorgenommen hat oder der Arbeitgeber in gleicher Höhe lohnsteuerpflichtige Leistungen eingebracht hat. Auch wenn Lohnsteuer-Hinweise lediglich amtliche Auslegungshilfen darstellen und weder Gerichte noch die einzelnen Steuerpflichtigen gesetzlich binden, wird sich die lohnsteuerliche Verwaltungspraxis an dieser Auslegung orientieren und somit als Voraussetzung für die Steuerfreiheit eine versteuerte Beitragsleistung des Arbeitnehmers verlangen.

Dass sich eine solche Verpflichtung nicht aus dem Wortlaut des § 3 Nr. 28 EStG selbst ergibt, ist offensichtlich. Die für viele Arbeitnehmer bis dahin attraktive steuerfreie Ausgleichszahlung durch den Arbeitgeber in Höhe von bis zu 50 % des in der DRV-Auskunft ausgewiesenen Höchstbetrags würde entfallen. Auch soweit die Abfindung nicht für den vollständigen Ausgleich der Rentenminderung ausreicht oder der Arbeitnehmer lediglich Teilausgleichszahlungen leisten will, könnten lediglich 50 % der Einzahlungen des Arbeitgebers in die DRV steuerfrei gestellt werden. Auf die andere Hälfte der Einzahlung müsste der Arbeitgeber Lohnsteuer einbehalten. Insbesondere bei Abfindungszahlungen, deren Höhe einen vollständigen Ausgleich zuzüglich der hierauf entfallenden Lohnsteuer nicht ermöglicht, müssten vorab genau unter Einbeziehung der Lohnsteuerlast berechnet werden, welche Zahlung an die DRV geleistet werden kann. Die Attraktivität der Ausgleichszahlung für Arbeitnehmer aber auch für Arbeitgeber auf Grund der Komplexität wäre hiermit erheblich verringert. Begründet wird diese Meinung der Finanzverwaltung mit dem Verweis auf die Gesetzesbegründung²³ zu § 3 Nr. 28 EStG. In dieser wird in lediglich zwei Sätzen festgehalten, dass „die Steuerbefreiung der Leistungen nach dem Altersteilzeitgesetz auf die vom Arbeitgeber freiwillig übernommenen Rentenversicherungsbeiträge i. S. des § 187 a SGB VI, durch die Rentenminderungen bei vorzeitiger Inanspruchnahme

19 Vgl. BFH, 27.2.2014 – VI R 23/13, BB 2014, 1494 Ls.; FG Baden-Württemberg, 5.5.2020 – 6 K 28 56/16, juris.

20 BMF, Amtliches Lohnsteuer-Handbuch 2023, § 3, H 3.28 (m. Bsp. zu § 187a SGB VI); nicht eindeutig hingegen BMF 1.11.2013, BStBl. I 13, 1326 Tz. 20.

21 Ob dieser Nachweis der Zahlung des Arbeitnehmers vor, zeitgleich mit oder sogar nachträglich zur Zahlung des Arbeitgebers erbracht werden kann, bleibt in den Lohnsteuer-Hinweis H 3.28 EStG offen.

22 Bsp. in H 3.28 EStG: Zur Vermeidung von Rentenminderungen bei einer vorzeitigen Inanspruchnahme der Altersrente ermittelt die DRV für den Arbeitnehmer einen maximalen Betrag nach § 187a SGB VI von 80.000 Euro. Der Arbeitgeber leistet Beiträge von 40.000 Euro, Variante a) Arbeitnehmer leistet keine Beiträge oder Variante b) Arbeitgeber und Arbeitnehmer A leisten jeweils Beiträge von 40.000 Euro. Variante a) Der gezahlte Beitrag von 40.000 Euro ist nach § 3 Nr. 28 lediglich bis zu 20.000 Euro steuerfrei (50 % von 40.000 Euro = 20.000 Euro). Der übersteigende Betrag ist steuerpflichtig. Variante b) Der gezahlte Beitrag von 80.000 Euro ist nach § 3 Nr. 28 bis zu 40.000 Euro steuerfrei (50 % von 80.000 Euro = 40.000 Euro).

23 Beschlussempfehlung und Bericht des Ausschusses für Arbeit und Sozialordnung vom 12.11.1997, BT-Drs. 13/8994, 75.

der Altersrente nach Art. 2 des Gesetzes zur Förderung eines gleitenden Übergangs in den Ruhestand gemildert oder vermieden werden können“ ausgedehnt wird. In dem zweiten Satz der Begründung dann darauf hingewiesen, dass *„Die Steuerfreistellung wird auf die Hälfte der insgesamt geleisteten zusätzlichen Rentenversicherungsbeiträge begrenzt, da auch Pflichtbeiträge des Arbeitgebers zur gesetzlichen Rentenversicherung nur in Höhe des halben Gesamtbeitrags steuerfrei sind.“* Nach Auffassung der Finanzverwaltung stützt dieser zweite Satz mit der Begrenzung auf *„die insgesamt geleisteten zusätzlichen Rentenversicherungsbeiträge“* die Auslegung, dass lediglich die Hälfte der Zahlung des Arbeitgebers steuerfrei ist bzw. es zwingend einer korrespondierenden Zahlung des Arbeitnehmers bedarf. Die Steuerfreiheit sei mit Blick auf § 3 Nr. 62 EStG begrenzt, weil auch dort die Pflichtbeiträge des Arbeitgebers zur gesetzlichen Rentenversicherung nur in Höhe des halben geleisteten Gesamtbeitrags steuerfrei seien. Maßgeblich sei daher die Höhe des insgesamt geleisteten Beitragsvolumens und nicht lediglich die Höhe des von der DRV nach § 109 Abs. 5 S. 4 SGB VI ermittelten maximalen Ausgleichsbetrags. Mit dem Begriff der „Beiträge“ in § 3 Nr. 28 EStG sei gerade nicht der durch die DRV ermittelte Ausgleichsbetrag gemeint; dieser stelle lediglich den absoluten Höchstbetrag der möglichen Beiträge dar und wirke insoweit lediglich als weitere Begrenzung nach oben.

2. Argumente gegen die Verwaltungsauffassung

Die Auslegung der Finanzverwaltung zu § 3 Nr. 28 EStG, die sich seit dem Jahr 2023 nunmehr im Lohnsteuer-Hinweis H 3.28 EStG manifestiert, findet im Gesetz keine Stütze und ist daher nicht zu folgen. Der Gesetzeswortlaut *„soweit sie 50 Prozent der Beiträge nicht übersteigen“* ist zwar missverständlich, begründet jedoch nicht die von der Finanzverwaltung verlangte korrespondierende Zahlung des Arbeitnehmers oder gar eine korrespondierende versteuerte Zahlung. Die „Beiträge“ beziehen sich nicht auf die Zahlung des Arbeitgebers, sondern auf den von der DRV ermittelten Ausgleichsbetrag. Die Frage der Ermittlung der steuerfreien Höhe von Ausgleichszahlungen des Arbeitgebers nach § 187a SGB VI wird in der Literatur²⁴ bislang nur vereinzelt aufgegriffen oder diskutiert. Regelmäßig wird lediglich die Gesetzesbegründung referiert, sodass zu vermuten ist, dass eine inhaltliche Auseinandersetzung mit der Auslegungsfrage vielfach nicht erfolgt. Soweit das Problem in der Literatur²⁵ thematisiert wird, wird § 3 Nr. 28 EStG dahin ausgelegt, dass mit den „Beiträgen“ ausschließlich die von der DRV errechneten Ausgleichsbeträge und damit der Höchstbetrag gemeint sind.

Richtig ist zwar, dass die Begrenzung der Steuerfreiheit auf 50 % der Arbeitgeberleistungen unter Verweis auf § 3 Nr. 62 EStG begründet wird, wonach auch dort die Pflichtbeiträge des Arbeitgebers zur gesetzlichen Rentenversicherung nur in Höhe des halben Gesamtbeitrags steuerfrei sind.²⁶ Eine darüberhinausgehende Begrenzung oder zusätzliche Tatbestandsvoraussetzung, wie sie § 3 Nr. 62 EStG kennt, hat der Gesetzgeber jedoch bewusst nicht in § 3 Nr. 28 EStG aufgenommen, obwohl derartige Differenzierungen innerhalb des § 3 EStG durchaus üblich sind.²⁷ Eine Begrenzung der Steuerbefreiung ist nach Auffassung des Verfassers schon aus dem Wortlaut und dem Verweis auf das Sozialrecht allein in Form des Höchstbetrags vorgesehen, der zum vollständigen Ausgleich der errechneten Rentenminderung erforderlich ist und sich aus dem Bescheid der DRV nach § 109 Abs. 5 S. 4 SGB VI ergibt. Weitere Einschränkungen ergeben sich nicht aus dem Einkommensteuerrecht, sondern ausschließlich aus dem Sozialversi-

cherungsrecht. Bei § 3 Nr. 28 EStG handelt es sich um eine Verweisungsnorm, deren Regelungsgehalt sich erst unter Heranziehung der Bezugsnorm des § 187a SGB VI vollständig erschließt. § 3 Nr. 28 EStG verlangt damit lediglich eine Zahlung des Arbeitgebers zur Übernahme der Ausgleichsbeiträge im Sinne des § 187a SGB VI. Die Höhe dieser Ausgleichsbeiträge ergibt sich aus einer besonderen Rentenauskunft, die auf Antrag des Arbeitnehmers vom Rentenversicherungsträger erstellt wird. Mit der vollständigen Zahlung des im gesonderten Rentenbescheid ausgewiesenen Ausgleichsbetrags kann die Rentenkürzung vollständig vermieden werden. Dieser Ausgleichsbetrag stellt zugleich den absoluten Höchstbetrag der zulässigen Ausgleichszahlung dar; darüberhinausgehende Zahlungen von Arbeitnehmer oder Arbeitgeber sind rechtlich ausgeschlossen. § 3 Nr. 28 EStG stellt in seinem ersten Halbsatz klar, dass, wenn der Arbeitgeber „Beiträge im Sinne des § 187a des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch“ übernimmt, diese zu 50 % steuerfrei sind. Der zweite Halbsatz (*„...soweit sie 50 Prozent der Beiträge nicht übersteigen...“*) nimmt ausdrücklich Bezug auf diese Beiträge. Richtigerweise ist die Norm daher vollständig wie folgt zu lesen:

„Steuerfrei sind ..., soweit sie 50 Prozent der Beiträge [im Sinne des § 187a des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch] nicht übersteigen.“

Was unter „Beiträgen“ zu verstehen ist, ergibt sich damit nicht aus dem Steuerrecht, sondern kraft ausdrücklicher Verweisung aus dem SGB VI. § 187a SGB VI definiert diese Beiträge selbst als die nach der Rentenauskunft erforderliche Beitragszahlung zur Vermeidung der höchstmöglichen Rentenminderung. Entsprechend bestimmt § 109 Abs. 5 SGB VI, dass die Rentenauskunft auf Antrag die zum Ausgleich der Rentenminderung erforderliche Beitragszahlung enthält.

Auch ein systematischer Blick auf § 3 EStG bestätigt dieses Verständnis. § 3 Nr. 28 EStG spricht ausschließlich von „Zahlungen“ des Arbeitgebers, nicht von Zuschüssen. Anders als etwa § 3 Nr. 62 EStG, der ausdrücklich von „Zuschüssen“ spricht und damit eine teilweise Übernahme voraussetzt, verwendet § 3 Nr. 28 EStG bewusst einen weitergehenden Wortlaut. Darüber hinaus fehlt im Gesetzeswortlaut jede weitere gesetzliche Begrenzung der Steuerfreiheit, wie sie § 3 Nr. 62 EStG ausdrücklich vorsieht. § 3 Nr. 28 EStG beschränkt die Steuerfreiheit ausschließlich auf 50 % der Beiträge im Sinne des § 187a SGB VI. Die von der Finanzverwaltung vorgenommene Auslegung findet daher weder im Gesetz noch in der Gesetzesbegründung eine zwingende Grundlage. Zwar wird in der Gesetzesbegründung ein Vergleich zu den Pflichtbeiträgen nach § 3 Nr. 62 EStG gezogen; dieser Vergleich bezieht sich jedoch allein auf die Höhe der Steuerbefreiung (50 %), nicht auf eine Pflicht des Arbeitnehmers zur Leistung eigener Beiträge. Der Gesetzgeber wollte mit § 3 Nr. 28 EStG vielmehr gezielt die Attraktivität arbeitgeberfinanzierter Ausgleichszahlungen erhöhen, insbesondere im Rahmen von Sozialplänen.²⁸ Dieser gesetzgeberische Zweck würde konterkariert, wenn Arbeitnehmer zusätzlich bereits versteuertes Entgelt als Eigenleistung aufbringen müssten. Die von der Finanzverwaltung vertretene Auslegung reduziert den steuer-

24 BeckOK § 3 Nr. 28 Rn. 36; Hermann/Heuer/Raupach, EStG/KStG, Stand: Sept. 2025, § 3 Nr. 28, Rn. 12.

25 Vgl. Schönhöft, NZA 2021, 1610; BeckOK § 3 Nr. 28 Rn. 36; Erhard, in: Blümich, EStG, § 3 Nr. 28, Rn. 7, Stand: 154 EL Juli 2020; Hauck/Noftz-Diel, SGB VI, 06/18, Stand: Juli 2018, § 187a, Rn. 32.

26 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.

27 Z. B. „zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn“ § 3 Nr. 15 EStG; nur gesetzlich geschuldete Beiträge, § 3 Nr. 62 EStG; Höchstbeträge § 3 Nr. 63 EStG.

28 Gesetzentwurf der Bundesregierung vom 22.3.1996 BT-Drs. 208/96, 2, 28.

lichen Vorteil erheblich und erhöht zugleich das Risiko einer Doppelbesteuerung, insbesondere bei geballten Abfindungszahlungen, bei denen der Sonderausgabenabzug nach § 10 Abs. 1 Nr. 2a EStG regelmäßig nicht ausreicht. Allein die Gefahr einer solchen Doppelbesteuerung würde die Attraktivität des Instruments für Arbeitnehmer entgegen der gesetzlichen Intention erheblich verringern.

Schließlich spricht auch die weitere Gesetzssystematik für die Auslegung und das Verständnis des Tatbestandsmerkmals „Beiträge“ als Höchstbetrag. Bei § 3 Nr. 62 EStG handelt es sich um Pflichtbeiträge in die DRV. Demgegenüber behandelt § 3 Nr. 28 EStG freiwillige Zahlungen des Arbeitgebers, etwa in Form von Aufstockungsbeträgen in der Altersteilzeit, die ebenfalls vollständig steuerfrei bleiben. Auch der Vergleich mit der Regelung der ebenfalls freiwilligen Zahlungen des Arbeitgebers zur betrieblichen Altersversorgung in § 3 Nr. 63 EStG spricht für dieses Verständnis. Der Zuschuss des Arbeitgebers an den Arbeitnehmer zur Finanzierung einer betrieblichen Altersversorgung (bAV) bleibt steuerfrei, ohne dass der Arbeitnehmer einen entsprechenden Eigenanteil geleistet hat. Auch hier ist die Steuerfreiheit an eine Höchstbegrenzung²⁹ geknüpft, wie sie sich vergleichbar auch bei § 3 Nr. 28 EStG aus dem von der DRV errechneten Höchstbetrag ergeben würde. Entsprechendes gilt für § 3 Nr. 56 EStG bei Umlagen, die der Arbeitgeber an eine Pensionskasse zum Aufbau einer betrieblichen Altersversorgung zahlt. Eine Eigenleistung der Arbeitnehmer wird in diesen vergleichbaren Förderungen des Gesetzgebers nicht verlangt, sondern lediglich ein Höchstbetrag der Steuerbefreiung festgelegt.

Selbst wenn die Auffassung der Finanzverwaltung zutreffend wäre, wäre bereits die lohnsteuerrechtliche Abwicklung mit erheblichen Zweifeln behaftet. Aus dem Gesetz ergibt sich weder, wann noch in welcher Reihenfolge die Zahlungen zu leisten sind. Insbesondere ist nicht vorgesehen, dass der Arbeitgeber nur dann 50 % seiner Zahlung steuerfrei leisten kann, wenn der Arbeitnehmer bereits im Vorfeld oder zeitgleich die verbleibenden 50 % erbracht hat. Insoweit ist zu berücksichtigen, dass dem Arbeitnehmer gesetzlich ausdrücklich die Möglichkeit von Teilzahlungen über mehrere Jahre bis zum Renteneintritt eingeräumt wird. Eine Verpflichtung, wie sie sich aus den Lohnsteuer-Hinweisen ergibt, wonach der Arbeitnehmer zeitgleich oder vorab eine entsprechende Einzahlung leisten müsse, lässt sich dem Gesetz nicht entnehmen. Insoweit würde der Arbeitnehmer der gesetzlich vorgesehenen Möglichkeit der zeitlichen Streckung der Einzahlungen im Rahmen des Sonderausgabenabzugs verlustig gehen. Zudem bliebe ungeklärt, ob die lohnsteuerpflichtige Hälfte der Einzahlung durch den Arbeitgeber beim Arbeitnehmer als „eigene Zahlung“ im Sinne des § 10 Abs. 1 Nr. 2a EStG zu qualifizieren wäre und – soweit die Höchstbeträge nicht ausgeschöpft sind – dem Sonderausgabenabzug unterläge. Unbeachtet bleiben schließlich die weiteren Folgeprobleme, die sich ergäben, folgte man der Auffassung der Finanzverwaltung. Diese würde einen weiteren Fall der gestreckten Steuerbefreiung³⁰ begründen und Probleme rückwirkender Korrekturen nach § 175 AO nach sich ziehen. Konsequenz zu Ende gedacht, müssten spätere Eigenbeiträge des Arbeitnehmers gemäß § 175 Abs. 1 Nr. 2 AO zu einer nachträglichen Erhöhung des ursprünglich nur teilweise steuerfrei behandelten Arbeitgeberbeitrags führen.

IV. Fazit

In der Praxis wird – sofern überhaupt Ausgleichszahlungen geleistet werden – die Finanzierung regelmäßig vom Arbeitgeber übernom-

men. Gerade die Übernahme der Zahlung durch den Arbeitgeber soll nach dem Gesetzeszweck durch steuerliche Anreize für Arbeitnehmer attraktiv ausgestaltet sein. Vor diesem Hintergrund ist es von zentraler Bedeutung, dass Arbeitgeber z. B. im Rahmen von Abfindungsregelungen Ausgleichszahlungen in Höhe von bis zu 50 % des in der DRV-Auskunft ausgewiesenen Höchstbetrags steuerfrei an die DRV leisten können, auch wenn der Arbeitnehmer selbst keine weiteren Ausgleichszahlungen erbringt. Zur Verfolgung des Gesetzeszwecks der Förderung arbeitgeberfinanzierter Ausgleichszahlungen nach § 3 Nr. 28 EStG ist es zudem erforderlich, Rechtssicherheit und Klarheit in der Auslegung der Vorschrift zu schaffen. In diesem Ausgangspunkt ist es grundsätzlich zu begrüßen, dass die Finanzverwaltung mit dem Lohnsteuer-Hinweis H 3.28 EStG versucht, die Anwendung der Norm zu strukturieren und damit einem breiteren Anwenderkreis zugänglich zu machen. Die dort vertretene Auslegung deckt sich jedoch weder mit dem Gesetzeszweck noch mit dem Gesetzeswortlaut und führt im Ergebnis zu zusätzlichen Unsicherheiten. Bis zu einer richterlichen Klärung wird kaum ein Arbeitgeber bereit sein, das Risiko einer Lohnsteuerhaftung einzugehen. In der Folge verlieren Ausgleichszahlungen erheblich an Attraktivität, da sie von der Notwendigkeit einer korrespondierenden Zahlung des Arbeitnehmers abhängig gemacht werden. Hierdurch wird der Gesetzeszweck erheblich konterkariert. Dabei sprechen die überzeugenderen Argumente dafür, dass Arbeitgeber Ausgleichszahlungen nach § 187a SGB VI im Rahmen des § 3 Nr. 28 EStG lohnsteuerfrei in Höhe von bis zu 50 % des von der DRV errechneten maximalen Ausgleichsbeitrags leisten können. Diese praxisnahe Auslegung des § 3 Nr. 28 EStG ermöglichen zudem einen rechtssicheren und praktikablen Umgang mit der Vorschrift durch den Arbeitgeber, der anderenfalls allein wegen des höheren Ermittlungs- und damit Verwaltungsaufwands in dieser zudem weitgehend unbekannten Rechtsmaterie dem Angebot der Nutzung der Ausgleichszahlung nach § 187a SGB VI zurückhaltend begegnen wird. Nur auf dieser Grundlage wird der Anwendungsbereich der Norm sinnvoll erschlossen. Eine Voraussetzung dahingehend, dass die Steuerbefreiung der Zahlung des Arbeitgebers eine korrespondierende, versteuerte Zahlung des Arbeitnehmers in gleicher Höhe wie in H 3.28 LStH erfordert, besteht entgegen der Auffassung der Finanzverwaltung nicht. Die Norm verlangt keine korrespondierende Arbeitnehmerzahlung, sondern ausschließlich eine Beitragsübernahme durch den Arbeitgeber unter Beachtung der gesetzlichen Höchstgrenze des steuerfreien Arbeitgeberbetrags von maximal 50 % der durch die DRV ermittelten Ausgleichsbeiträge.

Dr. Andreas Schönhöft, RA, ist Fachanwalt für Arbeitsrecht und Fachanwalt für Steuerrecht sowie Wirtschaftsmediator. Er ist Partner der überörtlich tätigen Kanzlei Pusch Wahlig Workplace Law in Hamburg, die ausschließlich auf das Arbeitsrecht spezialisiert ist. Zuvor war Dr. Schönhöft über viele Jahre als Führungskraft in einem Konzern tätig, mit einem besonderen Schwerpunkt im kollektiven Arbeitsrecht und im Tarifrecht. Er studierte Rechtswissenschaften an den Universitäten Augsburg, Lausanne und München.



²⁹ § 3 Nr. 63 EStG „...soweit die Beiträge im Kalenderjahr 8 Prozent der Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung nicht übersteigen...“

³⁰ S. nur BFH 19.5.2021 – X R 33/19, BB 2021, 1365 Ls.