Veröffentlichung: ja

Besprechung des GKV-Spitzenverbandes, der Deutschen Rentenversicherung Bund und der Bundesagentur für Arbeit über Fragen des gemeinsamen Beitragseinzugs

am 21.11.2018

6. Beitragsrechtliche Beurteilung vom Arbeitgeber übernommener Beiträge zum Ausgleich von Rentenabschlägen nach § 187a SGB VI

Rentenminderungen, die durch die vorzeitige Inanspruchnahme einer Altersrente entstehen, können nach § 187a SGB VI durch die Zahlung von Beiträgen ausgeglichen werden. Die Beiträge können bis zu der Höhe gezahlt werden, die sich aus einer entsprechenden Auskunft des zuständigen Rentenversicherungsträgers ergibt (§ 109 Abs. 5 Satz 4 SGB VI). Seit dem 01.07.2017 besteht aufgrund einer Änderung durch das Gesetz zur Flexibilisierung des Übergangs vom Erwerbsleben in den Ruhestand und zur Stärkung von Prävention und Rehabilitation im Erwerbsleben (Flexirentengesetz) vom 08.12.2016 (BGBl. I S. 2838) bereits ab dem vollendeten 50. Lebensjahr die Möglichkeit, die Beiträge zu zahlen; dabei sind bis zu zwei Teilbeträge im Kalenderjahr möglich (§ 187a Abs. 1a i. V. m. Abs. 3 Satz 3 SGB VI). Sofern entgegen der ursprünglichen Absicht keine vorgezogene Altersrente mit Abschlägen in Anspruch genommen wird, werden die Beiträge nicht erstattet; sie erhöhen dann die abschlagsfreie Rente (§ 187a Abs. 5 Satz 6 i. V. m. § 76a Abs. 1 SGB VI).

Werden die Ausgleichsbeiträge vom Arbeitgeber übernommen, ist nach § 3 Nr. 28 EStG die Hälfte der Beiträge steuerfrei. Dies wird damit begründet, dass auch Pflichtbeiträge des Arbeitgebers in Höhe des halben Gesamtbeitrags steuerfrei sind. Die zusätzliche steuerfreie Arbeitgeberleistung ist nach § 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 SvEV beitragsfrei. Die andere Hälfte der Ausgleichsbeiträge wird von der Finanzverwaltung als Teil der Entschädigung i. S. des § 24 Nr. 1 EStG, die im Zusammenhang mit der Auflösung eines Dienstverhältnisses geleistet wird, behandelt (vgl. BMF-Schreiben vom 24.05.2004 i. d. F. vom 01.11.2013, Abschn. V). Dieser Beurteilung folgend haben die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung in der Vergangenheit die Auffassung vertreten, dass die vom Arbeitgeber übernommene Ausgleichszahlung gänzlich nicht zum Arbeitsentgelt nach § 14 SGB IV zu zählen ist, da diese den Entschädigungen für den Wegfall künftiger Verdienstmöglichkeiten aufgrund des Verlustes des Arbeitsplatzes gleichzusetzen sind, die nicht zum Arbeitsentgelt gehören (vgl. Gemeinsames Rundschreiben der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung zu den versi-

cherungs-, beitrags-, melde- und leistungsrechtlichen Auswirkungen des Altersteilzeitgesetzes vom 02.11.2010, Ziff. 5.3).

Mit dem Flexirentengesetz wurde der frühestmögliche Zeitpunkt für die Zahlung der Ausgleichsbeiträge um 5 Jahre vorgezogen, um durch die mögliche Teilzahlung einen längeren Zeitraum für die Finanzierung der Beiträge einräumen zu können. Damit verlängert sich die Zeit von der frühestmöglichen Beitragszahlung bis zum tatsächlichen Anspruch auf eine Altersrente mit Abschlägen auf einen Zeitraum von 13 bis 17 Jahren (Altersrente für langjährig Versicherte nach § 36 SGB VI für nach 1963 geborene Versicherte). Voraussetzung für die Berechtigung zu den Ausgleichszahlungen ist lediglich die erklärte Absicht des Versicherten, eine vorgezogene Altersrente mit Abschlägen in Anspruch nehmen zu wollen.

Erste Tarifverträge räumen den Beschäftigten einen monatlichen Anspruch auf Arbeitgeberleistungen zur Finanzierung von Ausgleichsbeiträgen ab dem vollendeten 50. Lebensjahr ein. Der Anspruch auf die vom Arbeitgeber gezahlten Ausgleichsbeträge setzt dabei keine Vereinbarung über eine vorzeitige Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses voraus. Für die steuerrechtliche Qualifizierung der Finanzierung von Ausgleichszahlungen durch einen Arbeitgeber als Entschädigung i. S. des § 24 Nr. 1 EStG, die im Zusammenhang mit der vorzeitigen Auflösung eines Dienstverhältnisses steht, reicht es demnach weiterhin aus, aufgrund der Erklärung des Beschäftigten gegenüber einem Rentenversicherungsträger, 13 bis 17 Jahre später eine vorgezogene Altersrente in Anspruch nehmen und daher Ausgleichsbeiträge zahlen zu wollen, die Absicht zu unterstellen, das Dienstverhältnis auch entsprechend vorzeitig beenden zu wollen. Eine schriftliche Vereinbarung über die vorzeitige Beendigung des Dienstverhältnisses wird nicht gefordert.

Unter Zurückstellung rechtlicher Bedenken ist nach Auffassung der Besprechungsteilnehmer im Beitragsrecht weiterhin der steuerrechtlichen Auffassung zu folgen. Demnach wird die Finanzierung der Ausgleichszahlung durch Arbeitgeber grundsätzlich als Entschädigung für den Wegfall künftiger Verdienstmöglichkeiten aufgrund des Verlustes des Arbeitsplatzes angesehen, die im vollen Umfang beitragsfrei ist. Eine konkrete Vereinbarung über eine vorzeitige Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses ist nicht zwingend erforderlich.