

# Abfindungen in der betrieblichen Altersversorgung

Immer häufiger überlegen Arbeitnehmer, das angesparte Kapital der betrieblichen Altersversorgung (bAV) vor Erreichen der Altersgrenze über eine Abfindung zu verwerten. Andreas Buttler skizziert mit Blick auf die jüngste Rechtsprechung, wann eine vorzeitige Abfindung überhaupt rechtlich erlaubt ist und wie sie steuerlich und sozialversicherungsrechtlich zu behandeln ist.

In der Vergangenheit konnten sich Arbeitnehmer bei der Entgeltumwandlung über Direktversicherungen oder rückgedeckte Unterstützungskassen neben Steuervorteilen und Sozialversicherungsersparnis auch über ansehnliche Renditen freuen – oder zumindest darauf hoffen. Mittlerweile ist diese Hoffnung häufig verschwunden, und eine Reihe von Mitarbeitern sehnt sich – zum Teil auch aus wirtschaftlicher Not – eher danach, ihren bAV-Vertrag wieder zu kündigen. Das ist nicht ganz einfach, aber dennoch möglich, wenn einige Regelungen beachtet werden.

Das Betriebsrentengesetz (BetrAVG) regelt nur die Abfindung von Anwartschaften bei Ausscheiden von Mitarbeitern vor Eintritt eines Versorgungsfalls. Paragraph 3 BetrAVG sieht grundsätzlich ein Abfindungsverbot vor, es sei denn, die erreichte Rentenanswartschaft liegt unter 26,25 Euro Monatsrente (Wert für 2012 West, Ost: 22,40 €). Diese Abfindungsgrenzen beziehen sich allerdings auf die beitragsfreie Rente, nicht auf die Höhe des Rückkaufwertes, der in der Regel als Abfindung gewährt wird.

Eine Abfindung von Leistungen über den genannten Höchstgrenzen ist selbst mit Zustimmung des ausgeschiedenen Arbeitnehmers nicht erlaubt und sollte vom Arbeitgeber unbedingt abgelehnt werden. Denn bei Verstoß gegen das Abfindungsverbot kann der Mitarbeiter die Leistung im Alter nochmals verlangen – ohne dass der Arbeitgeber die bereits gezahlte Abfindung dagegenrechnen kann. Gesetzlich erlaubt ist hingegen eine Abfindung während des laufenden Arbeitsverhältnisses. Das setzt jedoch voraus, dass sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer einig ist. Bei der Entscheidung sollten die steuerlichen und sozialversicherungsrechtlichen Voraussetzungen sorgfältig beachtet werden.

## STEUER UND SOZIALVERSICHERUNG

Die steuerliche Behandlung von bAV-Abfindungen ist einfach. Gemäß dem Schreiben des Bundesministeriums der Finanzen

(BMF) vom 31.3.2010 wird die Abfindung grundsätzlich wie eine (vorzeitige) Versorgungsleistung behandelt. Wird eine nach § 3 Nr. 63 Einkommensteuergesetz (EStG) steuerlich geförderte Direktversicherung abgefunden, ist die Abfindung nach § 22 Nr. 5 EStG als eine sonstige Einkunft voll steuerpflichtig. Bei Direktversicherungen empfiehlt es sich, den Rückkaufswert direkt vom Versicherer an den Mitarbeiter auszahlen zu lassen. Der Versicherer erstellt dann eine Steuerbescheinigung, und der Mitarbeiter muss die Steuern selbst zahlen.

Vielfach wird behauptet, bei Abfindung einer Direktversicherung müsse die steuerliche Förderung der Beiträge rückabgewickelt werden. Das ist jedoch nicht der Fall! Die Abfindung einer nach § 40b EStG alte Fassung pauschal versteuerten Direktversicherung bleibt sogar steuerfrei, wenn der Vertrag vor 2005 geschlossen wurde und bis zur Abfindung bereits mehr als zwölf Jahre bestand. Bei rückgedeckten Unterstützungskassen sind Abfindungen wie Einkünfte aus nicht selbstständiger Arbeit nach § 19 EStG zu versteuern.

Die Behandlung von bAV-Abfindungen in der Sozialversicherung beruht auf einem „Gemeinsamen Rundschreiben der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung“. Die Abfindung von Kleinanwartschaften bei unverfallbarem Ausscheiden des Arbeitnehmers bleibt beitragsfrei, wenn diese vor dem 59. Lebensjahr erfolgt. Das dürfte der Regelfall sein.

Alle Abfindungen im laufenden Arbeitsverhältnis sind einheitlich als Arbeitsentgelt zu verbeitragen. Das bedeutet:

- ▶ Der Arbeitgeber muss sich um die Abführung von Beiträgen zur Renten-, Arbeitslosen-, Kranken- und Pflegeversicherung kümmern. Das gilt auch, wenn die Abfindung direkt vom Versicherer an den Mitarbeiter gezahlt wird. Der Arbeitgeber sollte deshalb darauf achten, dass er noch die Möglichkeit hat, die anfallenden Beiträge vom laufenden Gehalt

## DER AUTOR



**ANDREAS BUTTLER** ▶ Gesellschafter-Geschäftsführer der febs Consulting GmbH, die sich als gerichtlich zugelassener Rentenberater auf die Beratung rund um die betriebliche Altersversorgung spezialisiert hat.

einzubehalten. Andernfalls sollte er der Abfindung nicht zustimmen.

- ▶ Der Arbeitgeber muss seinen Anteil am Gesamtsozialversicherungsbeitrag ebenfalls zahlen.
- ▶ Die Abfindung ist nur dann beitragspflichtig, wenn sie inklusive des laufenden Gehalts die jeweilige Beitragsbemessungsgrenze nicht übersteigt. Bei hohen Abfindungsbeträgen oder hohen laufenden Gehältern fallen dadurch unter Umständen doch keine Beiträge an.

## VORZEITIGE KÜNDIGUNG MÖGLICH

Eine Überraschung war das kürzlich bekannt gewordene Urteil des Landesarbeitsgerichts Bremen (22.6.2011 – 2 Sa 76/10), gegen das allerdings Revision eingereicht wurde. Danach kann ein Arbeitnehmer im laufenden Arbeitsverhältnis bei finanzieller Notlage die Kündigung und Auszahlung seines Entgeltumwandlungsvertrages vom Arbeitgeber verlangen. Der Arbeitgeber ist nach § 241 Abs. 2 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) verpflichtet, eine Abwägung der eigenen Interessen mit denen des Arbeitnehmers vorzunehmen.

Das Urteil bestätigt indirekt, dass eine einvernehmliche Beendigung und Auszahlung eines Entgeltumwandlungsvertrages möglich ist. Wann eine finanzielle Notlage vorliegt, bei der ein Arbeitgeber zur Kündigung gezwungen werden kann, lässt das Urteil offen. Wenn das Bundesarbeitsgericht (BAG) der Entscheidung folgt, dann besteht zukünftig die Gefahr, dass bei wirtschaftlichen Notlagen von Arbeitnehmern deren Gläubiger die Auflösung der betrieblichen Altersversorgung gerichtlich durchsetzen.

Wenn ein Mitarbeiter darum bittet, eine bestehende Direktversicherung durch Entgeltumwandlung zu kündigen und den Rückkaufswert an ihn auszuzahlen, sollte der Arbeitgeber also Folgendes bedenken:

- ▶ Der Arbeitgeber ist nicht verpflichtet, der Abfindung zuzustimmen.
- ▶ Scheidet der Mitarbeiter aus, ist das Abfindungsverbot bei Überschreiten der Höchstgrenzen zu beachten.
- ▶ Ist eine Abfindung arbeitsrechtlich zulässig, sollte vorab mit dem Versicherer geklärt werden, ob eine Auszahlung des Rückkaufswertes überhaupt vertraglich möglich ist.
- ▶ Bevor die Versicherung gekündigt wird, sollte die Abfindung schriftlich vereinbart werden. Dabei sollte der Mitarbeiter bestätigen, dass er über die Nachteile einer Abfindung aufgeklärt wurde.
- ▶ In der Abfindungsvereinbarung sollte der Mitarbeiter darauf hingewiesen werden, dass er die anfallende Steuer und seinen Teil der Sozialversicherungsbeiträge übernehmen muss.
- ▶ Mit der Kündigung sollte der Arbeitgeber den Versicherer anweisen, den Rückkaufswert direkt an den Mitarbeiter auszahlen. Dann muss sich der Arbeitgeber wenigstens nicht um die Besteuerung kümmern.
- ▶ Bei Abfindungen im laufenden Arbeitsverhältnis muss der Arbeitgeber den Arbeitgeberanteil am Gesamtsozialversicherungsbeitrag zahlen. ●

**Abkürzungen** BAG: Bundesarbeitsgericht; bAV: betriebliche Altersversorgung; BetrAVG: Betriebsrentengesetz; BGB: Bürgerliches Gesetzbuch; BMF: Bundesministerium der Finanzen; EStG: Einkommensteuergesetz