

Abfindung von Direktzusagen bei Arbeitnehmern iSd. § 17 BetrAVG

Arbeitsrechtliche Rahmenbedingungen

Die Abfindung ist die Aufgabe von Versorgungsanwartschaften /-ansprüchen gegen Zahlung einer Entschädigung. Daneben besteht auch die Möglichkeit, entschädigungslos auf die Versorgungsansprüche zu verzichten. Sowohl die Abfindung einer unter das Betriebsrentengesetz (BetrAVG) fallenden Versorgungszusage als auch der Verzicht auf diese unterliegen grundsätzlich dem **Abfindungsverbot nach § 3 BetrAVG**. Erfasst werden auch Teilabfindungen/-verzichte und der gerichtliche und außergerichtliche Vergleich. Im Weiteren wird für all diese Formen nachfolgend nur der Terminus „Abfindung“ verwendet.

Verstößt die Abfindung gegen § 3 BetrAVG, so ist die Abfindung arbeitsrechtlich **gemäß § 134 BGB nichtig**. Die Versorgungsverpflichtung entfällt durch die Abfindung nicht. Die Versorgungsberechtigten (Arbeitnehmer, Hinterbliebene) können weiterhin die zugesagten Versorgungsleistungen vom Arbeitgeber fordern. Das Abfindungsverbot nach § 3 BetrAVG gilt aber nur für

- gesetzlich unverfallbare Anwartschaften nach Ausscheiden aus dem Dienstverhältnis und
- laufende Leistungen.

Grundsätzlich abfindbar sind daher folgende Versorgungsansprüche:

- Anwartschaften im laufenden Arbeitsverhältnis, sofern die Abfindung nicht im zeitlichen und sachlichen Zusammenhang mit einem Ausscheiden aus dem Arbeits-/Dienstverhältnis steht,
- *vertraglich* unverfallbare Anwartschaften nach Ausscheiden aus dem Dienstverhältnis,
- Anwartschaften u. laufende Leistungen, die als arbeitsrechtlich beherrschender GGF erworben wurden,
- Kleinstanwartschaften/-renten, auch wenn sie gesetzlich unverfallbar sind (§ 3 Abs. 2 BetrAVG). Grenze: Rente nicht höher als 1 % und Kapitalleistung nicht höher als 12/10 der monatlichen Bezugsgröße nach § 18 SGB IV (2023: Rente 33,95 €; Kapital 4.074,00 €),
- Bei Rückerstattungen von Beiträgen zur gesetzlichen Rentenversicherung (§ 3 Abs. 3 BetrAVG),
- Teil der Anwartschaft, der während eines Insolvenzverfahrens erdient worden ist (§ 3 Abs. 3 BetrAVG),
- laufende Renten, soweit die Rente erstmalig vor dem 1.1.2005 gezahlt wurde.

Ausnahme bei Organpersonen:

Von § 3 BetrAVG kann bei Versorgungszusagen gegenüber Organpersonen (Vorstand, Geschäftsführer) ausnahmsweise nach der Rechtsprechung des Bundesgerichtshofs und des Bundesarbeitsgerichts abgewichen werden.

Exkurs: Abgrenzung zur Kapitalleistung und zum Kapitalwahlrecht

Die Abfindung ist rechtlich nicht gleichzusetzen mit einem Kapitalwahlrecht bzw. einer Kapitalleistung. Die Kapitalleistung und das Kapitalwahlrecht werden bereits mit Erteilung in die Versorgungszusage aufgenommen. Das Kapitalwahlrecht ist ein Leistungsbestimmungsrecht. Es obliegt dem Versorgungsberechtigten in einem bestimmten Zeitraum vor Fälligkeit der Versorgungsleistung einseitig zu wählen, ob eine laufende Rente oder ein einmaliges Versorgungskapital bezogen werden soll. Der Arbeitgeber hat im Regelfall kein Mitspracherecht. Bei der nachträglichen Aufnahme von Kapitalwahlrechten kurz vor Eintritt des Versorgungsfalles ist zu beachten, dass dies als Umgehung des § 3 BetrAVG gewertet werden und damit nichtig sein könnte.

Höhe des Abfindungsbetrages

Erfolgt eine Abfindung nach § 3 BetrAVG, so wird bei Direktzusagen der versicherungsmathematische Barwert der zum Abfindungszeitpunkt erdienten Anwartschaft bzw. die laufende Versorgungsleistung ermittelt. Dabei

Stand 01.2023

sind die Rechnungsgrundlagen sowie die anerkannten Regeln der Versicherungsmathematik maßgebend. Üblich und in der Fachwelt weitgehend anerkannt ist die Anwendung der Bewertungsprämissen nach HGB (Richttafeln 2018 G von Klaus Heubeck, HGB-Rechnungszins zum Abfindungstichtag (Zehn-Jahres-Durchschnitt), ggf. Rententrend/-dynamik).

Erfolgt eine Abfindung außerhalb des Anwendungsbereichs des § 3 BetrAVG (z.B. auch bei Organpersonen), besteht weitgehend Vertragsfreiheit. Die Fachwelt wendet in der Praxis die gesetzlichen Regelungen analog an, d.h. auch hier werden im Regelfall die Bewertungsprämissen nach HGB angewandt. Auch wir empfehlen dies.

Bilanzielle und steuerrechtliche Rahmenbedingungen

- **Besteuerung beim Abfindungsempfänger (Mitarbeiter, Versorgungsberechtigter)**

Die Abfindung unterliegt der Steuerpflicht beim Abfindungsempfänger. Die Besteuerung des Abfindungsbetrages richtet sich in der Regel danach, wie die ursprünglich zugesagte Versorgungsleistung im Leistungsfall vom Versorgungsberechtigten zu versteuern gewesen wäre. Die Abfindung einer Direktzusage stellt daher Einkünfte aus nichtselbständiger Arbeit dar. Bislang kann in diesen Fällen im Regelfall die Fünftelungsregelung nach § 34 EStG in Anspruch genommen werden.

- **Auswirkungen beim Arbeitgeber**

Die nach § 6a EStG für die Direktzusage gebildeten Rückstellungen sind im Wirtschaftsjahr der Abfindung in der Steuerbilanz gewinnerhöhend aufzulösen. Gleiches gilt für die HGB- und IFRS-Bilanz. Die Zahlung des Abfindungsbetrags stellt eine Betriebsausgabe gemäß § 4 Abs. 4 EStG (Personalaufwand) dar. Wird für die Finanzierung eine bestehende Rückdeckungsversicherung verwendet, erfolgt kein Ausweis des Aktivwertes der Versicherung mehr in der Steuerbilanz (Gewinnminderung). Im Gegenzug ist der vom Versicherer gezahlte Betrag als Betriebseinnahme gewinnerhöhend zu berücksichtigen.

Sozialversicherungsrecht

Nach Auffassung des Bundessozialgerichtes und der Spitzenverbände der Sozialversicherungsträger handelt es sich bei der Abfindung von Versorgungszusagen *sozialversicherungsrechtlich* um einen Versorgungsbezug. Beitragspflichten entstehen derzeit nur in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung, nicht in der gesetzlichen Renten- und Arbeitslosenversicherung. Die Abfindung ist damit beitragspflichtig, sofern der Arbeitnehmer Mitglied einer gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung ist. Besteht eine *private* Kranken- und Pflegeversicherung entsteht keine gesetzliche Beitragspflicht.

Bemessungsgrundlage für die Höhe der Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge sind 120-tel des Abfindungsbetrages. Hierauf werden Beiträge mit dem jeweiligen Beitragssatz erhoben. Beiträge sind dann für 120 Monate vom Versorgungsberechtigten selbst an die jeweilige Kranken- und Pflegekasse zu zahlen. Der Arbeitgeber führt keine Beiträge ab, sondern meldet der Kranken- und Pflegekasse die Zahlung der Abfindung.

FAZIT

Die Abfindung ist an der Verbotsnorm des § 3 BetrAVG zu messen. Bei Organpersonen kann nach der Rechtsprechung von § 3 BetrAVG abgewichen werden. Der Abfindungsbetrag wird in Praxis im Regelfall nach den HGB-Bewertungsprämissen ermittelt. Die Abfindung ist beim Empfänger als Einkünfte aus nichtselbständiger Arbeit steuerpflichtig und dem Grunde nach auch beitragspflichtig in der gesetzlichen Krank- und Pflegeversicherung. Für den Arbeitgeber stellt die Zahlung eine Betriebsausgabe dar. Die in den einzelnen Bilanzen gebildete Pensionsrückstellung ist aufzulösen.