

Ihre Webinar-FAQs im Überblick: TK-Fachwebinar

Besonderheiten der betrieblichen Altersversorgung (bAV) vom 10. Oktober 2025

Damit Sie die Webinarinhalte noch besser nutzen können, finden Sie hier die häufigsten Fragen aus dem Webinar kompakt beantwortet. Bei Fragen stehen wir gerne zur Verfügung – und freuen uns schon jetzt auf ein Wiedersehen in einer unserer nächsten Veranstaltungen!

Ist ein bestimmter Prozentsatz des Gehalts oder eine Einmalzahlung als Beitrag zur betrieblichen Altersvorsorge vorgeschrieben, oder hängt der Arbeitgeberzuschuss ausschließlich vom bAV-Anteil des Arbeitnehmers ab?

Der Arbeitgeber-Zuschuss ist abhängig vom Durchführungsweg, von der Höhe des Umwandlungsbetrages des Arbeitnehmers in Verbindung mit der SV-Ersparnis, die sich hierdurch für den Arbeitgeber ergibt. Vgl. § 1a Abs. 1a BetrAVG:

Der Arbeitgeber muss 15 Prozent des umgewandelten Entgelts zusätzlich als Arbeitgeberzuschuss an den Pensionsfonds, die Pensionskasse oder die Direktversicherung weiterleiten, soweit er durch die Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge einspart.

(Ausnahme möglich über einen bAV-Tarifvertrag).

Wer entscheidet denn konkret in der In-sich Berechnung ob auf oder von Hundert gerechnet wird?

Dies kann der Arbeitgeber entscheiden.

Können wir bei neuen Mitarbeitern die mitgebrachte bAV ablehnen, auch wenn wir kein eigenes Angebot haben?

Der Anspruch auf die Übernahme eines bAV-Vertrages besteht in keinem Fall; falls jedoch kein eigenes Angebot seitens des Arbeitgebers besteht, kann der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber verlangen, dass der Arbeitgeber für ihn eine Direktversicherung (§ 1b Abs. 2 BetrAVG) abschließt.

Worauf ist zu achten, wenn der Betrieb bereits eine 4%-ige Pension für die Arbeitnehmer umsetzt - und der Arbeitnehmer dann zusätzlich Entgelt umwandeln will in einer Direktversicherung?

Freiwillige Zahlungen des Arbeitgebers in einen internen oder externen Durchführungsweg befreien den Arbeitgeber nicht von seiner Zuschussverpflichtung in einen externen Durchführungsweg, sofern sich durch die Entgeltumwandlung eine Arbeitgeber-SV-Ersparnis ergibt

(Ausnahme möglich über einen bAV-Tarifvertrag).

Bzgl. Pflichtzuschuss: Wenn ein Mitarbeiter mehrere bAV-Verträge hat, ist der Arbeitgeber dann verpflichtet den Pflichtzuschuss pro Vertrag zu zahlen oder nur einmalig auf einen Vertrag?

Der Arbeitgeber-Pflichtzuschuss ist für alle Verträge (externe Durchführungswege) zu zahlen, solange sich durch diese Entgeltumwandlung für den Arbeitgeber eine SV-Ersparnis ergibt (Ausnahme möglich über einen bAV-Tarifvertrag).

Wie ist mit Arbeitgeberwechseln umzugehen, wo in der Vergangenheit der bAV-Vertrag gem. Gesetz aufgestockt wurde? Dies ist aus dem laufenden Vertrag oft nicht erkennbar, ob der Pflichtzuschuss von vorherigen Arbeitgebern bereits enthalten ist. Kann der neue Arbeitgeber dann direkt die Insich-Berechnung wählen? Woher bekommt der neue Arbeitgeber die Information über die bereits erfolgte Aufstockung?

Falls Verträge übernommen werden und sich durch die Entgeltumwandlung für einen externen Durchführungsweg eine Arbeitgeber-SV-Ersparnis ergibt, dann ist im ersten Schritt mit der Versicherung zu klären, ob eine Aufstockung des Betrages in diesem Vertrag möglich ist, falls dies nicht möglich ist, ist einvernehmlich zu klären, ob eine Neuzusage nur für den Arbeitgeber-Zuschuss vereinbart wird oder ob eine Insich-Berechnung vereinbart wird.

Ein Arbeitnehmer hat eine Direktversicherung nach §40b EStG. Wir behandeln den Arbeitnehmer genauso wie alle anderen Arbeitnehmer mit bAV §3 Nr. 63 EStG, also als in sich Berechnung. Darf der Arbeitgeber das? Oder muss monatlich der Beitrag pauschalversteuert werden?

Sollte ein Vertrag, der nach § 40b EStG pauschal versteuert wird durch eine Entgeltumwandlung für den Arbeitgeber zu einer SV-Ersparnis führen, dann sind dieser Beträge gleichermaßen mit einem Arbeitgeber-Zuschuss nach § 1a Abs. 1a BetrAVG zu bewerten.
(Mögliche Ausnahme: bAV-Tarifvertrag).

In diesen Fällen wird es im Regelfall auf eine Insich-Berechnung hinauslaufen, da diese Tarife eine Aufstockung des Betrages nicht ermöglichen. Die Pauschalversteuerung ergibt sich aus § 40b EStG und hat nicht mit dem

Pflichtzuschuss nach § 1a Abs. 1a BetrAVG gemein.

Folie 8: Bei einer DV-Kapitalauszahlung wie hoch ist der %-Satz der SV KV+PV und %-Satz-Steuersatz bzw. der ermäßigte Steuersatz?

In Verbindung mit einer Kapitalauszahlung verteilt sich die Belastung in der Kranken- und Pflegeversicherung (volle Beitragssätze in der KV/PV sowie der Zusatzbeitrag KV) auf die nächsten 10 Jahre, d.h. der Kapitalbetrag wird unter Berücksichtigung des Freibetrages in der KV (2025: 22.470 €) und der Freigrenze in der PV (2025: 22.470 €) durch 120 Monate geteilt und von diesem Betrag muss die Person die nächsten 10 Jahre die jeweils vollen Beitragssätze alleine zahlen.

Frage zum Ablauf des Arbeitgeberzuschusses bei bestehender bAV: Es wurde gesagt, dass zuerst immer geprüft werden muss, ob ein Vertrag aufgestockt oder neu abgeschlossen werden kann, bevor man eine Insich-Berechnung vornehmen kann bzw. darf. Auf welcher gesetzlichen Grundlage beruht das? Also wo steht, dass man zuerst prüfen MUSS, ob ein Vertrag aufgestockt werden kann?

Aus § 1a Abs. 1a BetrAVG ergibt sich, dass der Zuschuss des Arbeitgebers zusätzlich zu zahlen ist:

(1a) Der Arbeitgeber muss 15 Prozent des umgewandelten Entgelts zusätzlich als Arbeitgeberzuschuss an den Pensionsfonds, die Pensionskasse oder die Direktversicherung weiterleiten, soweit er durch die Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge einspart. Da dies anhand der Tarife nicht immer möglich ist, hat das Bundesministerium für Arbeit und Soziales auf Seite 15 des BMF Schreibens IV C 5 -S 2333/19/10008 :017 vom 12.08.2021 auf den Sachverhalt und mögliche Lösungswege hingewiesen:

Sofern die Versorgungseinrichtung nicht bereit ist, den Vertrag entsprechend anzupassen, kommt der Neuabschluss eines Vertrages nur für den Arbeitgeberzuschuss in Betracht. Denkbar ist aber auch z. B. eine Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, wonach der an die Versorgungseinrichtung abzuführende Betrag gleichbleibt und künftig neben einem entsprechend verminderten umgewandelten Entgelt den Arbeitgeberzuschuss enthält.

Arbeitgeber will kein Pflichtzuschuss zur bAV zahlen, mit der Begründung, dass er (Arbeitgeber) bereits in eine Direktzusage einzahlt. Ist dies möglich bzw. in Ordnung?

Dies wäre lediglich auf der Grundlage einer entsprechenden tariflichen Regelung zur bAV möglich.

Kann extra für die Vervielfältigungsregel, bei Zahlung einer hohen Abfindung, ein neuer Vertrag abgeschlossen werden, der nur mit der Einmalzahlung gefüttert wird?

Grundsätzlich ja, ist direkt mit der Versicherung zu klären.

Vervielfältigungsregel: Wenn der Arbeitnehmer keine bAV bezahlt, sondern der Arbeitgeber einen Prozentsatz des Gehaltes in die bAV einzahlt, wie funktioniert dann die Umwandlung der Abfindung in die bAV? Gilt hier auch die 38.640 EUR Grenze?

Die Anwendung der Vervielfältigungsregel nach § 3 Nr. 63 Satz 3 EStG (in Verbindung mit der Beendigung des Dienstverhältnisses) kann unabhängig davon genutzt werden, ob Arbeitgeber oder Arbeitnehmer aktuell in eine bAV einzahlen. Es kann in Absprache mit der Versicherung hierfür eine Neuzusage nach § 3 Nr. 63 EStG abgeschlossen werden.

Ich habe eine Frage zur korrekten Abrechnung von Beiträgen zur bAV nach Ausübung des Wahlrechts (Kapitalauszahlung) innerhalb der letzten 12 Monate vor dem altersbedingten Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis: Werden die restlichen Beiträge bis zum Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis steuerpflichtig abgerechnet als laufender Bruttobezug oder darf weiterhin steuerfrei umgewandelt werden? Was gibt es hier für Besonderheiten?

Vgl. RZ 34 BMF-Schreiben vom 12.08.2021
Allein die Möglichkeit, anstelle dieser Auszahlungsformen eine Einmalkapitalauszahlung (100 % des zu Beginn der Auszahlungsphase zur Verfügung stehenden Kapitals) zu wählen, steht der Steuerfreiheit noch nicht entgegen; hieran wird ungeachtet des BFH-Urteils vom 20. September 2016 - X R 23/15 - (BStBl 2017 II S. 347) festgehalten. Entscheidet sich der Arbeitnehmer zugunsten einer Einmalkapitalauszahlung, so sind von diesem

Zeitpunkt an die Voraussetzungen des § 3 Nr. 63 EStG nicht mehr erfüllt und die Beitragsleistungen zu besteuern. Erfolgt die Ausübung des Wahlrechts innerhalb des letzten Jahres vor dem altersbedingten Ausscheiden aus dem Erwerbsleben, so ist es aus Vereinfachungsgründen nicht zu beanstanden, wenn die Beitragsleistungen weiterhin nach § 3 Nr. 63 EStG steuerfrei belassen werden. Für die Berechnung der Jahresfrist ist dabei auf das im Zeitpunkt der Ausübung des Wahlrechts vertraglich vorgesehene Ausscheiden aus dem Erwerbsleben (vertraglich vorgesehener Beginn der Altersversorgungsleistung) abzustellen.

Kann man dann für den neuen Direktversicherungsvertrag eine beliebige Versicherung wählen? Oder muss der bei der gleichen Gesellschaft sein? Heißt, wenn die Versicherung keine 40 b Verträge mehr anbietet, ist der Weg also nicht mehr möglich?

Die Entscheidung, mit welchem Versicherungsunternehmen Verträge geschlossen werden, liegt beim Arbeitgeber.

Folie 33 (Vervielfältigungsregel): Mit welchem Beginn Datum wird der neue Direktversicherungsvertrag abgeschlossen? Ab dem Folgedatum nach Beendigung des Arbeitsvertrages oder noch vor Ende des Arbeitsverhältnisses?

Vgl. RZ 43 BMF-Schreiben vom 12.08.2021
Beiträge an einen Pensionsfonds, eine Pensionskasse oder für eine Direktversicherung, die der Arbeitgeber aus Anlass der Beendigung des Dienstverhältnisses leistet, können im Rahmen des § 3 Nr. 63 Satz 3 EStG - zusätzlich zu den Beiträgen nach § 3 Nr. 63 Satz 1 EStG - steuerfrei belassen werden. Ein Zusammenhang mit der Beendigung des Dienstverhältnisses ist insbesondere dann zu vermuten, wenn der Beitrag innerhalb von drei Monaten vor dem Beendigungs-/Auflösungszeitpunkt geleistet wird. Die Vervielfältigungsregelung kann auch nach Beendigung des Dienstverhältnisses angewendet werden, wenn die Beitragsleistung oder Entgeltumwandlung spätestens bis zum Zeitpunkt der Beendigung des Dienstverhältnisses vereinbart wird.

Wenn ich eine Abfindung erhalte, wird diese auf das Arbeitslosengeld angerechnet. Wie sieht es aus, wenn ich so eine Vervielfältigung für eine Versicherung in Anspruch nehme?

Eine betriebliche Altersversorgung wird bei Arbeitslosigkeit nicht auf das Arbeitslosengeld I angerechnet.

Folie 38: Zählt als komplettes Ruhejahr auch ein komplettes Kalenderjahr wegen Krankheit ohne Lohnfortzahlung? Sind das dann dieselben Regeln wie bei der Elternzeit?

Wenn in dieser Zeit der Vertrag ruhend gestellt wurde, dann ist dies erfüllt.

Kann der Arbeitnehmer nach einer Kündigung die gezahlte Abfindung auch selbst in den alten Vertrag (Pensionskasse) einzahlen? Um Steuern zu sparen, wie sieht es aus freiwillig in die Deutsche Rentenversicherung einzuzahlen, um Lohnsteuer bei der Auszahlung der Abfindung zu sparen? Wie hoch ist der Grenze?

Die Vereinbarung für eine Vervielfältigungsregel nach § 3 Nr. 63 Satz 3 EStG kann nicht einseitig und auch nicht nach Beendigung des Dienstverhältnisses getroffen werden.

Die Möglichkeit eine Zahlung an die Deutsche Rentenversicherung nach § 187a SGB VI zu leisten, setzt einen Antrag des Arbeitnehmers bei der Deutschen Rentenversicherung (V0310) voraus, damit die Fehlbeträge ersichtlich sind, die dann als Arbeitgeber-Zahlung zur Hälfte nach § 3 Nr. 28 EStG steuerfrei sind, sofern der Arbeitnehmer die andere Hälfte des Betrages zahlt. Diese Ausgleichszahlungen müssen nicht zwangsläufig während des Dienstverhältnisses erfolgen, wenn diese Zahlungen im Rahmen einer Abfindungsvereinbarung getroffen wurden.

Minijobber: Was muss beachtet werden, wenn eine Arbeitgeberfinanzierte bAV abgeschlossen wird?

Um die Steuerfreiheit nach § 3 Nr. 63 EStG und damit die SV-Freiheit nach § 1 Abs. 1 Nr. 9 SVEV nutzen zu können, muss es sich um ein erstes Dienstverhältnis handeln. Sofern der Minijob nach § 40a EStG mit 2 % pauschal versteuert wird, ist dies abzufragen.

Worauf bezieht sich das Einkommen bei Geringverdienern für die Förderung bei Mehrfachbeschäftigung? Sind die Beschäftigungen zusammenzuzählen und gilt das als Einkommen für die Prüfung, ob eine Förderfähigkeit besteht?

Eine Geringverdienerförderung bezieht sich immer auf den laufenden Arbeitslohn in einem ersten Dienstverhältnis. Über die Steuerklasse VI ist keine Geringverdienerförderung möglich.

Eine Voraussetzung ist, dass der Vertrag nicht gezillmert ist. Bezieht sich diese Anforderung explizit nur auf den Förderbetrag, oder auf den gesamten Beitrag / Vertrag?

Vgl. RZ 137 vom BMF-Schreiben 12.08.2021: Nach § 100 Abs. 3 Nr. 5 EStG kommt die steuerliche Förderung nur in Betracht, wenn sichergestellt ist, dass die Abschluss- und Vertriebskosten des Vertrages über die betriebliche Altersversorgung nur als fester Anteil der laufenden Beiträge einbehalten werden; die Finanzierung der Abschluss- und Vertriebskosten zulasten der ersten Beiträge („Zillmerung“) ist förderschädlich. Bei am 1. Januar 2018 bereits bestehenden Verträgen kann die steuerliche Förderung ausnahmsweise in Anspruch genommen werden, sobald für die Restlaufzeit des Vertrages sichergestellt ist, dass

- die verbliebenen Abschluss- und Vertriebskosten und
- die ggf. neu anfallenden Abschluss- und Vertriebskosten

jeweils als fester Anteil der ausstehenden laufenden Beiträge einbehalten werden.

Wenn Mitarbeiter unterjährig kündigen und der bAV-Mindestbetrag für die Förderung nicht erreicht wird, darf der Förderbetrag nach §100 dennoch geltend gemacht werden?

Wird der jährliche Mindestbetrag aus Gründen nicht erreicht, die zum Zeitpunkt der Inanspruchnahme des bAV-Förderbetrags nicht absehbar waren, beispielsweise weil der Arbeitgeber einen Monatsbetrag leistet und der Arbeitnehmer unerwartet aus dem Unternehmen ausscheidet, bevor der Mindestbetrag erreicht werden kann, ist der bAV-Förderbetrag nicht rückgängig zu machen (s. § 100 Abs. 4 Satz 1 EStG).

Förderbetrag zur bAV §100 EStG: ist der Pflichtzuschuss des Arbeitgebers von 15% berücksichtigungsfähig, oder muss der Arbeitgeber zusätzlich zu den 15% einen Zuschuss zahlen, um die Förderung zu erhalten?

Nicht begünstigt sind auch die Leistungen des Arbeitgebers im Sinne des § 1a Abs. 1a und § 23 Abs. 2 BetrAVG, die er als Ausgleich für die ersparten Sozialversicherungsbeiträge infolge einer Entgeltumwandlung erbringt.

Folie 52 § 100 EStG: Was passiert bei einer kompletten Betriebsübernahme auf einen neuen Arbeitgeber? Besteht hier ein neuer Anspruch oder müssen die Werte vom alten Arbeitgeber berücksichtigt werden?

Bei einem Arbeitgeberwechsel im Laufe des Jahres kann der bAV-Förderbetrag erneut bis zum Höchstbetrag in Anspruch genommen werden, auch wenn er in einem vorangegangenen Dienstverhältnis bereits ausgeschöpft wurde. Im Fall der Gesamtrechtsnachfolge und des Betriebsübergangs nach § 613a BGB kommt dies dagegen nicht in Betracht.

Folie 52: Aufgrund von Abrechnungssystemwechsel, Anbieterwechsel der Gehaltsabrechnung, Betriebsübergänge §613 usw. sind die alten Daten von 2016 gar nicht mehr bekannt und liegen der heutigen Abrechnung nicht vor. Damit entfällt die Förderfähigkeit, weil wir es nicht nachweisen können, nicht wahr?

Ja, dies würde ich gleichermaßen beurteilen.

Kann man die Förderung nach § 100 EStG auch für vergangene Jahre noch geltend machen?

Nein, dies ist nicht möglich.