



# Fragen und Antworten Förderbetrag bei betrieblicher Altersversorgung (bAV)

## Vorsorgemöglichkeiten für arbeitgebende Unternehmen bei Arbeitnehmenden mit monatlichem Bruttolohn von maximal 2.575 Euro – der neue Förderbetrag zur betrieblichen Altersversorgung

### Allgemeines

#### 1. Was versteht man unter dem Begriff „bAV-Förderbetrag“ und wo ist er geregelt?

Der bAV-Förderbetrag ist ein staatlicher Zuschuss zu einem vom arbeitgebenden Unternehmen geleisteten Beitrag zur betrieblichen Altersversorgung (bAV) für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die eine definierte Einkommensgrenze nicht überschreiten („förderfähige Arbeitnehmende“). Der Förderbetrag erhöht nicht die Versorgung der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers, sondern bedeutet eine staatliche Beteiligung am Arbeitgeberbeitrag. Die Regelungen hierzu finden sich in § 100 Einkommensteuergesetz (EStG).

#### 2. Wie hoch ist der staatliche Zuschuss und wie steht es um die Finanzierung der Beiträge?

Das arbeitgebende Unternehmen erhält eine Förderung von 30 Prozent auf *zusätzlich* zum Arbeitslohn geleistete arbeitgeberfinanzierte Beiträge. Beiträge, die vom Arbeitnehmenden im Wege der Entgeltumwandlung finanziert werden, sind *nicht* im Rahmen des § 100 EStG förderfähig. Die zusätzlichen Beiträge des arbeitgebenden Unternehmens können einzelvertraglich, durch Betriebsvereinbarung oder tarifvertraglich festgelegt werden.

#### 3. Wie erhält das arbeitgebende Unternehmenden Zuschuss?

Arbeitgebende erhalten den Förderbetrag über die Verrechnung mit der von ihnen (bei der nächsten LSt-Anmeldung) abzuführenden Lohnsteuer. Ist keine Lohnsteuer einzubehalten oder ist diese geringer als der bAV-Förderbetrag, kommt es zu einer Erstattung durch das Finanzamt.

#### 4. Gibt es Mindest- bzw. Höchstbeiträge, die das arbeitgebende Unternehmen leisten muss?

Gefördert werden arbeitgeberfinanzierte Beiträge von jährlich mindestens 240 bis maximal 960 Euro; die Förderung beträgt damit 72 bis 288 Euro pro Jahr.

#### 5. Muss ein bestimmter Durchführungsweg der bAV gewählt werden?

Bei der Durchführung muss es sich um eine kapitalgedeckte bAV in den versicherungsförmigen Durchführungswegen Direktversicherung, Pensionskasse oder Pensionsfonds handeln. Die Durchführung über Pensionszusagen oder Unterstützungskassen kommt dabei nicht in Betracht.

#### 6. Welche Produkte werden gefördert?

Die Versorgungsleistungen müssen als lebenslange Rentenzahlung oder als Auszahlungsplan vorgesehen sein, eine Kapitaloption ist wie bei § 3 Nr. 63 EStG zulässig. Voraussetzung ist ein ungezillmerter Tarif mit Verteilung der Abschluss- und Vertriebskosten auf die gesamte Laufzeit.

#### Hinweis:

Auch eine arbeitgeberfinanzierte selbstständige Berufsunfähigkeitsversicherung (z. B. Swiss Life BU Pro) ist als kapitalgedeckte bAV – im Gegensatz zur umlagefinanzierten bAV – anzusehen und damit im Rahmen des § 100 EStG förderfähig.

#### 7. Wer gilt im Sinne des Gesetzes als förderfähige Arbeitnehmerin bzw. förderfähiger Arbeitnehmer?

Alle Arbeitnehmenden (AN) in einem ersten Dienstverhältnis (Steuerklasse I–V) mit einem Bruttolohn bis

- 85,84 Euro bei täglichem Lohnzahlungszeitraum,
- 600,84 Euro bei wöchentlichem Lohnzahlungszeitraum,
- 2.575 Euro bei monatlichem Lohnzahlungszeitraum oder
- 30.900 Euro bei jährlichem Lohnzahlungszeitraum.

Dabei wird das laufende Bruttoentgelt nach R 39b.2 der LStR zu § 39b EStG betrachtet. Berücksichtigt werden z. B. Mehrarbeitsvergütungen, Zuschläge und Zulagen, Provisionen sowie geldwerter Vorteil durch Dienstwagen. Nicht berücksichtigt und damit unschädlich sind z. B. 13. oder 14. Monatsgehälter, Abfindungen, Gratifikationen, Jubiläums- und Weihnachtzuwendungen, Urlaubsgelder, steuerfreie Lohnbestandteile (z. B. steuerfreie Zuschläge für Sonntagsarbeit, nach § 3 Nr. 63 EStG steuerfreie Beiträge zur bAV), Sachbezüge unterhalb der 44-Euro-Freigrenze, nach § 40b EStG pauschal besteuert Arbeitslohn etc. (siehe Beispiel B.1).

#### **8. Was ist, wenn Mitarbeitende vorübergehend keinen Arbeitslohn beziehen?**

Auch bestehende Arbeitsverhältnisse ohne Anspruch auf Arbeitslohn (z. B. während Elternzeit, Pflegezeit, Bezug von Krankengeld etc.) gelten als erstes Dienstverhältnis und sind deshalb förderfähig.

#### **9. Können Auszubildende, Minijobber/-innen und Teilzeitkräfte auch zu den förderfähigen Arbeitnehmenden gezählt werden?**

Ja, die Art der Beschäftigung ist nicht relevant. Entscheidend ist, dass es sich um ein erstes Dienstverhältnis handelt und die Einkommensgrenze im jeweiligen Lohnzahlungszeitraum gemäß § 100 Abs. 3 Nr. 1 unterschritten wird. Wird der Arbeitslohn pauschal besteuert (z. B. bei geringfügig Beschäftigten), ist bei der Prüfung der Einkommensgrenze auf den pauschalbesteuerten Lohn abzustellen. Weihnachtsgeld, sonstige steuerfreie Bezüge etc. bleiben auch hier unberücksichtigt. Die bzw. der geringfügig Beschäftigte muss gegenüber dem arbeitgebenden Unternehmen bestätigen, dass es sich um das erste Arbeitsverhältnis handelt.

#### **10. Kann das arbeitgebende Unternehmen lediglich den förderfähigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern eine arbeitgeberfinanzierte bAV zusagen?**

Die Einführung einer arbeitgeberfinanzierten bAV nur für die „förderfähige“ Gruppe der Mitarbeitenden kann gegen den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz verstoßen.

#### **Empfehlung:**

Aus Gründen der Transparenz und um den Aufwand hinsichtlich des An- und Abmeldeprozesses bei Unter- oder Überschreiten der Einkommensgrenze zu verringern, empfehlen wir, die Versorgung für die gesamte Belegschaft einzurichten oder eine Differenzierung anhand anderweitiger objektiver Kriterien (z. B. Tarifgruppen, Hierarchiestufen etc.) vorzunehmen.

### **Weitergehende Fragestellungen zur Durchführung**

#### **11. Was gilt hinsichtlich der Unverfallbarkeit von Leistungen?**

Bei einer arbeitgeberfinanzierten Versorgung gelten grundsätzlich die gesetzlichen Unverfallbarkeitsfristen. Selbstverständlich kann das arbeitgebende Unternehmen seine Arbeitnehmenden auch besserstellen und vertraglich eine kürzere Frist oder die sofortige Unverfallbarkeit festlegen. Scheidet die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer mit verfallbaren Anwartschaften aus den Diensten des Unternehmens aus, sind die entsprechenden Förderbeträge vom arbeitgebenden Unternehmen mit der Lohnsteueranmeldung zurückzuzahlen.

#### **12. Kann der Förderbetrag bei Arbeitgeberwechsel auch mehrmals in Anspruch genommen werden?**

Ja, bei einem Arbeitgeberwechsel im Laufe des Jahres kann jedes arbeitgebende Unternehmen den bAV-Förderbetrag jeweils bis zum Höchstbetrag ausschöpfen. Wichtig ist nur, dass es sich um das erste Dienstverhältnis handelt. Bei mehreren nebeneinander bestehenden Dienstverhältnissen kann die Förderung nur einmal geltend gemacht werden.

#### **13. Wie bzw. wann wird die Förderfähigkeit geprüft?**

Das arbeitgebende Unternehmen muss im Monat der Beitragszahlung überprüfen, ob die Voraussetzungen für die Förderfähigkeit vorliegen – bei monatlicher Zahlweise also monatlich, bei jährlicher Zahlweise im jeweiligen Monat der Beitragszahlung (siehe Beispiel B.2 und B.3).

#### **14. Kann die Förderung auch für eine arbeitgeberfinanzierte Versorgung geltend gemacht werden, die bereits vor dem 1. Januar 2018 bestand?**

Für die Berechnung des Förderbetrags werden bereits bestehende arbeitgeberfinanzierte Beiträge berücksichtigt. Voraussetzung ist, dass es sich beim „Bestandsvertrag“ um einen ungezillerten Tarif handelt oder der Tarif so gestaltet ist, dass über die Restlaufzeit des Vertrags 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. Allerdings ist die Förderung nach § 100 EStG auf den Mehrbeitrag begrenzt, der über die Beiträge des „Bestandsvertrags“ hinausgeht. Maßgeblich hierfür sind Beiträge, die im Referenzjahr 2016 bereits geleistet wurden (siehe Beispiele B.4 bis B.8).



**15. Kann das arbeitgebende Unternehmen die Förderung gemäß § 100 EStG auch für den Zuschuss zur Entgeltumwandlung gemäß § 1a Abs. 1a BetrAVG erhalten?**

Nein. Es muss sich um „echte“ arbeitgeberfinanzierte Beiträge handeln, dazu zählen nicht Zuschüsse im Sinne des § 1a Abs. 1a BetrAVG.

**16. Unter welchen Umständen muss das arbeitgebende Unternehmen den Förderbetrag zurückzahlen?**

Der Förderbetrag muss vom arbeitgebenden Unternehmen zurückerstattet werden, wenn Arbeitnehmende mit verfallbaren Anwartschaften aus den Diensten des Unternehmens ausscheiden. Eine (teilweise) Rückzahlung der Förderung kann auch dann erforderlich sein, wenn Beiträge (für die eine Förderung gewährt wurde) an das arbeitgebende Unternehmen zurückgezahlt werden. Dies kann beispielsweise dann der Fall sein, wenn bei unterjährigem Austritt einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters und jährlicher Beitragszahlung eine Abrechnung und teilweise Rückerstattung des Beitrags erfolgt. Werden rechtlich fehlerhafte Lohnabrechnungen erstellt oder ergibt sich im Rahmen einer Lohnsteuer-Außenprüfung, dass der für die Förderfähigkeit maßgebliche Arbeitslohn (siehe auch Frage 7) fehlerhaft ermittelt wurde, kann es ebenfalls zu einer Rückzahlung des Förderbetrags kommen.

**Empfehlung:**

Um den Verwaltungsaufwand zu reduzieren und eine reibungslose Durchführung zu gewährleisten, empfiehlt es sich, die Versorgung wie folgt einzurichten:

– Sofortige vertragliche Unverfallbarkeit der Versorgungsanwartschaften. Jährliche Zahlweise – gemäß der Empfehlung des Bundesministeriums für Finanzen (BMF) sowie des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) – mit An- und Abmeldung von Mitarbeitenden zu einem festgelegten Stichtag.

- ▶ Eine Prüfung der Förderfähigkeit (insbesondere der Einkommensgrenze) ist damit nur im Monat der Beitragszahlung erforderlich. Ob die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter in den Folgemonaten die Einkommensgrenze überschreitet, ist somit unerheblich.
- ▶ Bei korrekter Ermittlung der Einkommensgrenzen und fehlerfreier Lohnabrechnung ist eine Rückerstattung des Förderbetrags nicht vorgesehen.

## Weitergehende Fragestellungen zur steuerlichen Behandlung

### 17. Wie wird der bAV-Förderbetrag steuerlich beim arbeitgebenden Unternehmen behandelt?

Der gesamte arbeitgeberfinanzierte Beitrag wirkt sich als Betriebsausgabe steuermindernd für das arbeitgebende Unternehmen aus; der Förderbetrag ist als Betriebseinnahme zu behandeln.

### 18. Sind die Beitragszahlungen des arbeitgebenden Unternehmens für Arbeitnehmende steuerfrei?

Die Beitragszahlungen von Arbeitgebenden sind im Rahmen des § 100 EStG bis zur Höchstgrenze von 960 Euro pro Jahr für Arbeitnehmende steuerfrei.

### 19. Wie wirkt sich die Förderung gemäß § 100 EStG auf den steuerlichen Höchstbetrag gemäß § 3 Nr. 63 EStG aus?

Die Steuerfreistellung nach § 3 Nr. 63 EStG bleibt von der Förderung nach § 100 EStG unberührt, d. h. bei Inanspruchnahme der Förderung nach § 100 EStG können weiterhin 8 Prozent der BBG steuerfrei gemäß § 3 Nr. 63 EStG für bAV in den Durchführungswegen Direktversicherung, Pensionskasse und Pensionsfonds aufgewendet werden.

### 20. Sind die Beitragszahlungen von Arbeitgebenden für Arbeitnehmende sozialversicherungsfrei?

Die Beitragszahlungen des arbeitgebenden Unternehmens sind im Rahmen des § 100 EStG sozialversicherungsfrei.

*Achtung:* Für die Sozialversicherungsfreiheit der Beiträge gilt die Grenze von 4 Prozent der BBG und zwar für die Summe der nach § 100 EStG und § 3 Nr. 63 EStG geförderten Beiträge.

Zur steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Behandlung, siehe Übersicht A.1

### 21. Wie werden die späteren Leistungen versteuert?

Die späteren Versorgungsleistungen sind, wie bei der Förderung nach § 3 Nr. 63 EStG, nach § 22 Nr. 5 EStG nachgelagert zu versteuern.

### 22. Wie ist das Verhältnis der Förderung nach § 100 EStG zur Riester-Förderung nach § 10a EStG?

Die beiden Förderungen können sich ergänzen. Durch den bAV-Förderbetrag nach § 100 EStG ergeben sich keine weiteren Auswirkungen auf die staatlich geförderte Altersvorsorge nach § 10a EStG.

### 23. Kann Entgeltumwandlung zur Unterschreitung der Einkommensgrenze und damit zur Förderfähigkeit führen?

Ja. Steuerfreie Lohnbestandteile, z. B. aus Entgeltumwandlung im Rahmen einer arbeitnehmerfinanzierten bAV, bleiben bei der Prüfung der Einkommensgrenzen unberücksichtigt.

### 24. Was passiert, wenn eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer aus der Förderfähigkeit des § 100 EStG herausfällt, z. B. wegen Überschreiten der Gehaltsgrenze?

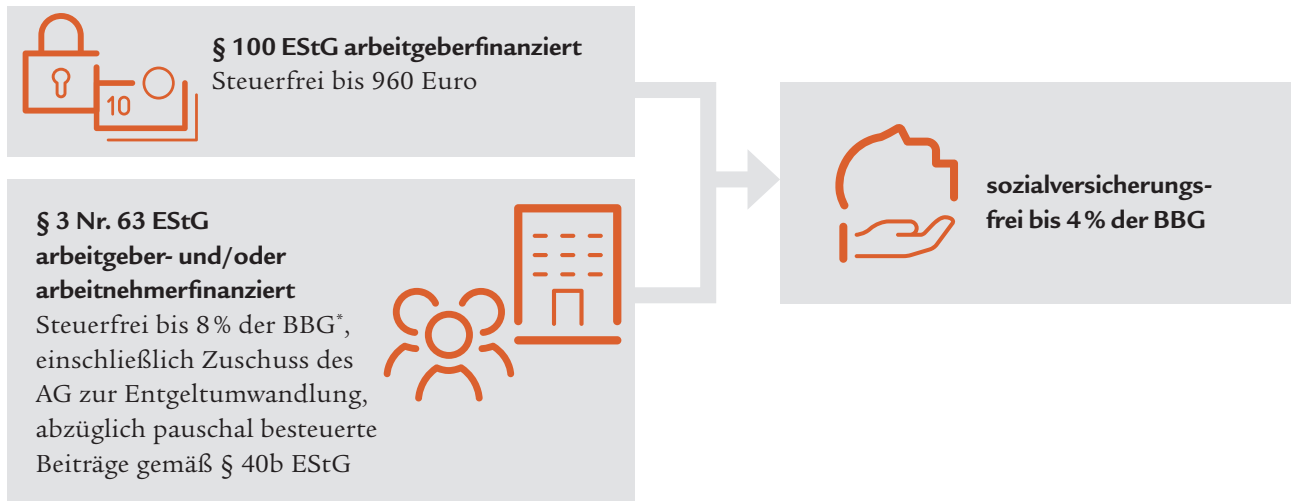
Je nach arbeitsrechtlicher Vereinbarung kann das arbeitgebende Unternehmen die Beitragszahlung einstellen. Falls das Unternehmen weiter Beiträge leistet, steht die Förderung nach § 100 EStG nicht mehr zur Verfügung. Sofern der Rahmen des § 3 Nr. 63 EStG noch nicht ausgeschöpft ist, können die Beiträge weiter nach § 3 Nr. 63 EStG steuerfrei bleiben.





## Steuer- und Sozialversicherungsfreiheit der Beiträge nach § 100 und § 3 Nr. 63 EStG

### A.1 Übersicht



\*BBG: Beitragsbemessungsgrenze (West) der gesetzlichen Rentenversicherung

### Beispiele zum bAV-Förderbetrag

#### B.1

Der monatliche Arbeitslohn von Arbeitnehmer A beträgt 2.500 Euro. Zusätzlich erhält er eine Einmalzahlung (Urlaubsgeld) in Höhe von 3.000 Euro. Umgerechnet auf zwölf Monate ergibt sich ein monatlicher Lohn von 2.750 Euro.

A ist dennoch Geringverdiener im Sinne des § 100 EStG, da der laufende monatliche Arbeitslohn unter 2.575 Euro liegt. Das Urlaubsgeld bleibt für die Prüfung unberücksichtigt.

#### B.2

Arbeitnehmerin A erhält zum 1. Juli 2020 vom arbeitgebenden Unternehmen B eine arbeitgeberfinanzierte Zusage über eine Direktversicherung mit einem monatlichen Beitrag von 30 Euro. Die Voraussetzungen des § 100 EStG (z. B. ungezillmerter Tarif) sind erfüllt.

- Im Jahr 2020 beträgt die Beitragsleistung des arbeitgebenden Unternehmens 180 Euro, in den Folgejahren 360 Euro.
- Förderbetrag im Jahr 2020: 0 Euro, da der Mindestbeitrag von 240 Euro p. a. unterschritten wird.
- Förderbetrag ab 2021 ff.: 360 Euro x 30 Prozent = 108 Euro

Um bereits im ersten Jahr in den Genuss der Förderung zu kommen, empfiehlt sich – auch aus Gründen der einfacheren Verwaltbarkeit der Versorgung – eine jährliche Zahlweise mit einheitlichem Stichtag (im Beispiel 360 Euro p. a. zum 1. Juli eines Jahres).

#### B.3

Arbeitnehmer A erhält von seinem arbeitgebenden Unternehmen B eine arbeitgeberfinanzierte Zusage über eine Direktversicherung mit einem jährlichen Beitrag von 960 Euro. Der Jahresbeitrag wird im Juli gezahlt. Die Voraussetzungen des § 100 EStG sind erfüllt.

- Von August 2020 bis Juni 2021 liegt der laufende Arbeitslohn von A bei 3.000 Euro monatlich. Im Juli 2021 liegt der Arbeitslohn wieder unterhalb von 2.575 Euro monatlich.

Maßgeblich ist der Monat der Beitragszahlung, insofern sind die Beiträge von Arbeitgeberseite im Juli 2020 und Juli 2021 förderfähig.

#### B.4

Arbeitnehmerin A erhält vom arbeitgebenden Unternehmen B im Jahr 2016 eine arbeitgeberfinanzierte Zusage über eine Direktversicherung mit einem Jahresbeitrag von 300 Euro. Die Voraussetzungen des § 100 Abs. 1 und 3 EStG sind erfüllt.

- B erhöht in 2020 die Zusage an A um 660 Euro auf einen Jahresbeitrag von 960 Euro.
- Die Förderung ist begrenzt auf den Erhöhungsbeitrag.

Förderbetrag 2020: 960 Euro x 30 Prozent = 288 Euro. Die maximale Förderung wird erreicht und beträgt 2020 288 Euro. Die Begrenzung auf den Erhöhungsbeitrag greift ins Leere.

### B.5

Arbeitnehmer A erhält vom arbeitgebenden Unternehmen B im Jahr 2016 eine arbeitgeberfinanzierte Zusage über eine Direktversicherung mit einem Jahresbeitrag von 900 Euro. Die Voraussetzungen des § 100 Abs. 1 und 3 EStG sind erfüllt.

- B erhöht 2020 die Zusage an A um 60 Euro auf einen Jahresbeitrag von 960 Euro.
- Die Förderung ist begrenzt auf den Erhöhungsbeitrag.

Förderbetrag 2020: 960 Euro x 30 Prozent = 288 Euro.  
Die Begrenzung greift, die Förderung beträgt 60 Euro im Jahr 2020. Die Erhöhung wird komplett durch den Förderbetrag finanziert.

### B.6

Arbeitnehmerin A erhält vom arbeitgebenden Unternehmen B im Jahr 2017 eine arbeitgeberfinanzierte Zusage über eine Direktversicherung mit einem Jahresbeitrag von 400 Euro. Die Voraussetzungen des § 100 Abs. 1 und 3 EStG sind erfüllt.

- B erhöht 2020 die Zusage an A um 100 Euro auf einen Jahresbeitrag von 500 Euro.
- Der Förderbetrag ist **nicht** begrenzt auf die Erhöhung.

Förderbetrag 2020: 500 Euro x 30 Prozent = 150 Euro.  
Als Referenzjahr für eine mögliche Begrenzung des Förderbetrags gilt das Jahr 2016, die Förderung beträgt demnach 150 Euro im Jahr 2020.

### B.7

Arbeitnehmer A erhält vom arbeitgebenden Unternehmen B im Jahr 2016 eine arbeitgeberfinanzierte Zusage über eine Direktversicherung mit einem Jahresbeitrag von 1.000 Euro. Die Voraussetzungen des § 100 Abs. 1 und 3 EStG sind erfüllt.

- B erhöht 2020 die Zusage an A um 400 Euro auf einen Jahresbeitrag von 1.400 Euro.

Förderbetrag 2020: 1.400 Euro x 30 Prozent = 420 Euro (max. 960 Euro x 30 Prozent = 288 Euro). Die Förderung beträgt 288 Euro im Jahr 2020. Die Erhöhung „kostet“ dem arbeitgebenden Unternehmen B lediglich 112 Euro, der Mitarbeiter erhält aber 400 Euro mehr für seine Altersversorgung.

### B.8

Arbeitnehmerin A erhält vom arbeitgebenden Unternehmen B 2016 eine arbeitgeberfinanzierte Zusage über eine Direktversicherung mit einem Jahresbeitrag von 400 Euro (gezillmerter Tarif).

- B erhöht 2020 die Zusage an A um 80 Euro (ungezillmerter Tarif) auf einen Jahresbeitrag von 480 Euro.

Förderbetrag 2020: Da die Zusage aus 2016 innerhalb eines gezillmerten Tarifs durchgeführt wird, kann keine Förderung geltend gemacht werden. Die Erhöhung um 80 Euro innerhalb des ungezillmerten Tarifs ist ebenfalls nicht förderfähig, weil der Mindestbeitrag in Höhe von 240 Euro unterschritten wird.