Ihre Webinar-FAQs im Überblick: TK-Fachwebinar

Kompaktübersicht Besonderheiten der bAV

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!

Wo ist geregelt, dass bAV-Verträge bzw. Policen ab 1.1.2027 in digitaler Form vorliegen müssen?

Ab 1/2027 müssen für die Sozialversicherung begleitende Unterlagen – u.a. auch eine Kopie der Erklärung über den Auszahlungsverzicht von zustehenden Entgeltansprüchen (vgl. § 8 Abs. 2 Nr. 12 Beitragsverfahrensverordnung) – so auch eine Entgeltumwandlungsvereinbarung für eine betriebliche Altersversorgung - in elektronischer Form geführt werden.

Wie sind Ausgleichszahlungen eines Arbeitgebers aufgrund seiner Einstandspflicht gegenüber einer in finanzielle Schieflage geratenen Pensionskasse lohnsteuerrechtlich von der Zahlstelle zu berücksichtigen?

Lohnsteuerlich ist zu unterscheiden:

Leistet der Arbeitgeber aufgrund seiner Einstandspflicht unmittelbar Zahlungen an den (ehemaligen) Arbeitnehmer / Versorgungsempfänger, gilt:

- Es handelt sich um Versorgungsbezüge im Sinne der Einkünfte aus nichtselbstständiger Arbeit.
- Rechtsgrundlage: § 19 Abs. 2 EStG (Versorgungsbezüge aus einem früheren Dienstverhältnis).
- Die Zahlungen sind Arbeitslohn und unterliegen dem Lohnsteuerabzug durch den Arbeitgeber.
- Die Freibeträge für Versorgungsbezüge (Versorgungsfreibetrag und Zuschlag) können berücksichtigt werden, soweit die allgemeinen Voraussetzungen erfüllt sind.
- Es liegen **keine** sonstigen Einkünfte nach § 22 EStG vor.

Typische Konstellation:
Die Pensionskasse reduziert ihre Leistungen; der Arbeitgeber stockt die Rentenansprüche des Versorgungsberechtigten durch eigene Zahlungen auf. Diese ergänzenden Leistungen gelten lohnsteuerlich wie eine Direktzusage und werden als Versorgungsbezüge vom Arbeitgeber versteuert.

Leistet der Arbeitgeber Ausgleichszahlungen an die Pensionskasse selbst, um deren Leistungsfähigkeit zu erhalten oder wiederherzustellen, ist lohnsteuerlich zu unterscheiden:

1. Reguläre Beiträge/Umlagen in der Ansparphase
- Beiträge des Arbeitgebers an Pensionskassen, Pensionsfonds oder Direktversicherungen führen bereits in der Ansparphase zu Arbeitslohn, wenn dem Arbeitnehmer dort ein Rechtsanspruch auf die spätere Leistung zusteht.
- Je nach steuerlicher Förderung sind diese Beiträge steuerfrei (insbesondere § 3 Nr. 63 EStG) oder steuerpflichtiger Arbeitslohn.
- Der Zufluss erfolgt mit Zahlung des Beitrags an die Versorgungseinrichtung.

2. Sonder und Ausgleichszahlungen zur Systemfinanzierung / Sanierung

Hier ist lohnsteuerlich nicht jede Zahlung automatisch dem Arbeitnehmer zugeordnet:

- Zahlungen zur **erstmaligen Bereitstellung oder Wiederherstellung der Kapitalausstattung**, zur **Verstärkung der Rechnungsgrundlagen** oder zur Abdeckung von Finanzierungslücken der Pensionskasse dienen der Sicherung des Versorgungssystems insgesamt.
- Solange diese Zahlungen **nicht anstelle laufender, dem Arbeitnehmer zugeordneten Beiträge** treten oder diese mindern, entsteht beim Arbeitnehmer kein zusätzlicher Arbeitslohnzufluss.
- Lohnsteuerlich sind solche Sanierungsleistungen daher regelmäßig nicht **als Arbeitslohn** zu erfassen; ein Lohnsteuerabzug durch die Zahlstelle unterbleibt.

Können für Gesellschafter-Geschäftsführer Beiträge bis zu 8 % steuerfrei in eine Direktversicherung eingezahlt werden?

Ja, für Gesellschafter Geschäftsführer können Beiträge des Arbeitgebers bis zu 8 % der Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung lohnsteuerfrei in eine Direktversicherung eingezahlt werden, sofern

- ein lohnsteuerlich anzuerkennendes Dienstverhältnis vorliegt,
- es sich um Beiträge aus dem ersten Dienstverhältnis handelt und
- die Voraussetzungen des § 3 Nr. 63 EStG (insbesondere begünstigter Durchführungsweg) erfüllt sind.

Gilt der Arbeitgeberzuschuss nach BetrAVG auch, wenn Entgelt im Rahmen einer Berufsunfähigkeitsversicherung umgewandelt wird?

Ja, sofern

- die Berufsunfähigkeitsversicherung Bestandteil einer **kapitalgedeckten bAV-Zusage** ist (z.B. als Zusatz- oder Ergänzungsbaustein in einer Direktversicherung, Pensionskasse oder einem Pensionsfonds), **und**
- Beiträge aus Entgeltumwandlung **an einen dieser drei Durchführungswege** gezahlt werden.

Was passiert, wenn der Arbeitgeber den Pflichtzuschuss von 15 % über mehrere Jahre versehentlich nicht gezahlt hat?

Seit 1.1.2022 muss der Arbeitgeber bei Entgeltumwandlung in eine kapitalgedeckte bAV über Pensionskasse, Pensionsfonds oder Direktversicherung grundsätzlich 15 % des umgewandelten Entgelts als Zuschuss zahlen, soweit er Sozialversicherungsbeiträge einspart (§ 1a Abs. 1a i. V. m. § 23 Abs. 2 BetrAVG).
Der Anspruch ist arbeitsrechtlich gegeben, auch wenn der Zuschuss tatsächlich nicht gezahlt wurde.

Folie 9/10: Ist es zulässig, den 15 %-Zuschuss aus dem Umwandlungsbetrag heraus zu rechnen, anstatt ihn aufzuaddieren?

Die Insich-Berechnung (Herausrechnen aus dem Umwandlungsbetrag) ist zulässig, wenn:

- der bestehende Versicherungsvertrag **nicht aufgestockt werden kann** oder ein Neuvertrag für den Zuschuss aufgrund der geringen Versicherungssumme nicht zustande kommt,
- und eine **einvernehmliche Vereinbarung mit dem Arbeitnehmer** erfolgt.

Folie 13: Kann der Arbeitgeber zwischen Option 1 und Option 2 bei der Berechnung des Arbeitgeberzuschusses frei wählen?

- Grundmodell ist die Aufstockung:
  - Beispiel: Entgeltumwandlung 100 EUR → Arbeitgeberzuschuss 15 EUR Gesamtbeitrag: 115 EUR.
  - Dieses Modell entspricht dem Wortlaut „zusätzlich … zu zahlen“.
- Insich-Berechnung (Herausrechnen aus dem Umwandlungsbetrag) ist zulässig, wenn:
  - der bestehende Versicherungsvertrag **nicht aufgestockt werden kann** oder ein Neuvertrag für den Zuschuss aufgrund der geringen Versicherungssumme nicht zustande kommt,
  - und eine **einvernehmliche Vereinbarung mit dem Arbeitnehmer** erfolgt.

Folie 17: Wäre ohne die Abwälzung der Pauschalsteuer der Arbeitgeber nicht zur Zahlung des 15 %-Zuschusses verpflichtet?

Auch im Fall einer AG-Übernahme der pauschalen Lohnsteuer ergibt sich nach § 1a Abs. 1a BetrAVG eine Zuschussverpflichtung.

Folie 21: Kann der Arbeitgeber frei wählen, welche Berechnungsmethode (in sich oder von) er anwendet?

Ja.

Folie 25: Muss bei Anwendung der Vervielfältigungsregelung eine eigene oder zusätzliche Entgeltumwandlungsvereinbarung geschlossen werden?

Ja, es braucht eine **Entgeltumwandlungsvereinbarung**, die den speziellen umzuwandelnden Betrag (z. B. Abfindung, Sonderzahlung) erfasst.
Ob dies in einer **separaten neuen Vereinbarung** oder durch **Ergänzung / Erweiterung einer bereits bestehenden Entgeltumwandlungsvereinbarung** geschieht, ist rechtlich offen; entscheidend ist:

- der Arbeitnehmer verzichtet ausdrücklich auf den konkreten künftigen Entgeltanspruch,
- der Verzicht erfolgt **vor Fälligkeit**,
- und die Umwandlung ist eindeutig dokumentiert (Betrag, Zeitpunkt, Durchführungsweg).

Erforderlich ist eine arbeitsvertragliche Vereinbarung über die Entgeltumwandlung desjenigen Betrags, der unter die Vervielfältigungsregelung fallen soll.

Folie 30: Muss der Arbeitgeber auf den Betrag von 40.560 Euro ebenfalls 15 % Zuschuss übernehmen?

Ja nach § 1a Abs. 1a BetrAVG in Verbindung mit einer Entgeltumwandlung (Arbeitsentgelt nach § 14 SGB IV - hierunter fällt keine Abfindung, die für den Verlust eines Arbeitsplatzes gezahlt wird).

Wie ergeben sich die 4.056 Euro im Rahmen der Vervielfältigungsregelung?

Nach § 3 Nr. 63 Satz 3 EStG.

Wenn ein Arbeitnehmer mehrere Direktversicherungsverträge hat und der Arbeitgeber den freiwilligen Zuschuss über einen Sammelvertrag abwickelt ohne ausdrücklichen Hinweis auf § 1a Abs. 1a BetrAVG, ist die gesetzliche Verpflichtung damit erfüllt?

Für die Pflichtzuschussfrage ist entscheidend:

- Es muss für **jede einzelne Entgeltumwandlung** (also für jeden Direktversicherungsvertrag, über den Entgelt umgewandelt wird) geprüft werden,
  - ob eine Sozialversicherungsersparnis besteht und
  - ob der Zuschuss mindestens 15 % des umgewandelten Entgelts erreicht.

Folie 34: Warum wird bei der Vervielfältigungsregelung mit 7 Jahren gerechnet?

Bei der Vervielfältigungsregelung nach § 40b Abs. 2 Sätze 3 und 4 EStG a. F. geht es um die pauschale Besteuerung mit 20 % von Zuwendungen an Direktversicherungen und kapitalgedeckte Pensionskassen aus Anlass der Beendigung des Dienstverhältnisses.
Das pauschalierungsfähige Volumen wird berechnet als:

- 1.752 EUR
- vervielfältigt mit der **Anzahl der Kalenderjahre**, in denen das Dienstverhältnis zum Arbeitgeber bestanden hat (angefangene Jahre zählen mit). Dieser vervielfältigte Betrag ist zu kürzen um bereits pauschal versteuerte Beiträge, und zwar um die Beiträge, die der Arbeitgeber
- im Jahr der Auflösung des Dienstverhältnisses **und in den 6 vorangegangenen Kalenderjahren** pauschal nach § 40b EStG a. F. geleistet hat. Damit ergibt sich rechnerisch ein Betrachtungszeitraum von 7 Jahren (Beendigungsjahr + 6 Vorjahre).

Muss ein im Rahmen der Vervielfältigungsregelung neu abgeschlossener Direktversicherungsvertrag eine Mindestlaufzeit haben oder kann er kurzfristig ausgezahlt werden?

- Steuerrechtlich: Für die Nutzung der Vervielfältigungsregelung ist entscheidend, dass

die Beiträge die Voraussetzungen des jeweiligen Begünstigungstatbestands erfüllen (Durchführungsweg, Höchstbeträge, Anlass Beendigung des Dienstverhältnisses, ggf. Alt- vs. Neuzusage). Eine besondere Mindestlaufzeit des neu abgeschlossenen Direktversicherungsvertrags wird nicht gefordert.
- Versicherungsrechtlich: Ob eine „kurzfristige" Auszahlung möglich ist (z.B. vor Erreichen des vorgesehenen Versorgungsalters), richtet sich nach den Bedingungen des Versicherers und den zivil bzw. betriebsrentenrechtlichen Vorgaben (Unverfallbarkeit, Bezugsrecht etc.), nicht nach der Vervielfältigungsregelung selbst.

Folie 38: Gilt ein Ruhejahr auch bei einer Elternzeit vom 1.11. bis zum 31.10. des Folgejahres?

Nein.

Warum besteht bis 2027 Zeit für die Umwandlung, wenn das Ruhejahr bereits 2025 war?

Die Nachholung muss im Zusammenhang mit dem Ruhen des Dienstverhältnisses stehen. Von einem solchen Zusammenhang kann ausgegangen werden, wenn die Beiträge spätestens bis zum Ende des Kalenderjahres, das auf das Ende der Ruhensphase folgt, nachgezahlt werden.

Folie 39/40: Muss für die Vervielfältigungsregelung in der Vergangenheit bereits ein Vertrag nach § 40b EStG bestanden haben?

Für die weitere Anwendung von § 40b Abs. 1 und 2 EStG a. F. über § 52 Abs. 40 EStG ist als grundlegende personenbezogene Voraussetzung zunächst entscheidend, ob vor dem 1. Januar 2018 mindestens ein Beitrag des Arbeitgebers zum Aufbau einer kapitalgedeckten Altersversorgung an eine Pensionskasse oder Direktversicherung rechtmäßig nach § 40b Abs. 1 und 2 EStG a. F. pauschal besteuert wurde. Hierfür mussten die entsprechenden Beiträge aufgrund einer Versorgungszusage geleistet werden, die vor dem 1. Januar 2005 erteilt wurde.

Was passiert, wenn eine Arbeitnehmerin austritt und der neue Arbeitgeber den Direktversicherungsvertrag nicht übernimmt?

Übernimmt der neue Arbeitgeber den Direktversicherungsvertrag nicht:
- Der alte Arbeitgeber scheidet als Versicherungsnehmer aus; die Arbeitnehmerin wird selbst Versicherungsnehmerin.
- Die Arbeitnehmerin hat das Recht, die Versicherung privat weiterzuführen (eigene Beiträge), zu kündigen oder ggf. später auf einen anderen Arbeitgeber zu übertragen.

Es besteht ein Rechtsanspruch des Arbeitnehmers auf Übertragung des Übertragungswerts und wertgleiche Zusage, nicht aber auf zwingende Übernahme des bestehenden Direktversicherungsvertrags durch den neuen Arbeitgeber.

Reicht als Nachweis für einen gezillmerten Vertrag die schriftliche Zusage der Versicherung?

Wenn Folgendes daraus hervorgeht:
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.

Kann der Förderbetrag nach § 100 EStG auch auf den Arbeitgeberzuschuss von 15 % angerechnet werden, wenn alle übrigen Voraussetzungen erfüllt sind?

Nein.

Bekommt der Arbeitgeber die Geringverdienerförderung anteilig oder gar nicht, wenn der Maximalbetrag von derzeit 960 Euro überschritten wird?

Anteilig.

Spielt die Steuerklasse bei der Berechnung der Geringverdienerförderung eine Rolle?

Es muss sich um das erste Dienstverhältnis handeln (Steuerklasse I-V).

Ist es richtig, dass bei einer Neugründung einer GmbH erst nach Ablauf von 5 Jahren eine bAV für einen Gesellschafter-Geschäftsführer vollständig arbeitgeberfinanziert werden darf?

Maßgeblich ist die steuerliche Anerkennung der Zusage
Bei einer neu gegründeten GmbH und einer (beherrschenden) Gesellschafter Geschäftsführerin / einem Gesellschafter Geschäftsführer ist entscheidend:

- Pensions bzw. bAV Zusage muss insgesamt angemessen sein (keine Überversorgung, kein Fremdvergleichsbruch, keine verdeckte Gewinnausschüttung).
- Die Zusage darf nicht durch das Gesellschaftsverhältnis veranlasst erscheinen.

Für Pensionszusagen an Gesellschafter-Geschäftsführer gilt:

- Allgemein wird für die steuerliche Anerkennung einer Pensionszusage eine Probezeit von **2–3 Jahren** als ausreichend angesehen.
- Bei **neu gegründeten Kapitalgesellschaften** soll die Zusage erst erteilt werden, wenn die künftige wirtschaftliche Entwicklung „verlässlich abgeschätzt“ werden kann.

Eine ausdrücklich genannte, starre „Probezeit von fünf Jahren“ findet sich nicht; sie kann aber als Orientierung für eine hinreichend gesicherte Unternehmensentwicklung verstanden werden, wenn die Verhältnisse unsicher sind. Maßgeblich ist letztlich die tatsächliche wirtschaftliche Stabilität und die Vermeidung einer gesellschaftlich veranlassten Zusage bzw. verdeckten Gewinnausschüttung.

Gelten die Höchstgrenzen des § 100 EStG unter Einbeziehung der Beiträge einer tariflichen bAV, zum Beispiel SokaBau?

Grundsätzlich ja.