

powered by

HAUFE

TK
Die
Techniker

Betriebliche Alters- versorgung

**Kompaktübersicht
Grundlagen der bAV**

Fachinformation für
Firmenkunden 2025

Christiane Droste-Klemp
09. September 2025

Referentin



Christiane Droste-Klemp
**Magister Volkswirtschaftslehre/
Germanistik**

- Unternehmerin und Beraterin zu sämtlichen Themen der Entgeltabrechnung
- Fachautorin
- Zahlreiche Publikationen zu den Themen Lohnsteuer-, Sozialversicherungsrecht, bAV, ATZ und flexible Arbeitszeit
- Ausgebildet zur Blended-Learning-Trainerin

Inhaltsverzeichnis

Bedeutung „bAV“	4
Rechtliche Grundlagen	9
Das Betriebsrentenstärkungsgesetz (Teil I und Teil II)	15
Die bAV und das Steuer- und Sozialversicherungsrecht	26
Beispiele: Ansparphase und Leistungsphase der bAV	34
Besonderheit: Das Verteil- und das Aufzehrmodell	42
Kurzüberblick: Abrechnung von Betriebsrenten/Versorgungsbezüge	50
Versorgungsbezüge im Sozialversicherungsrecht	59
Portabilität	71

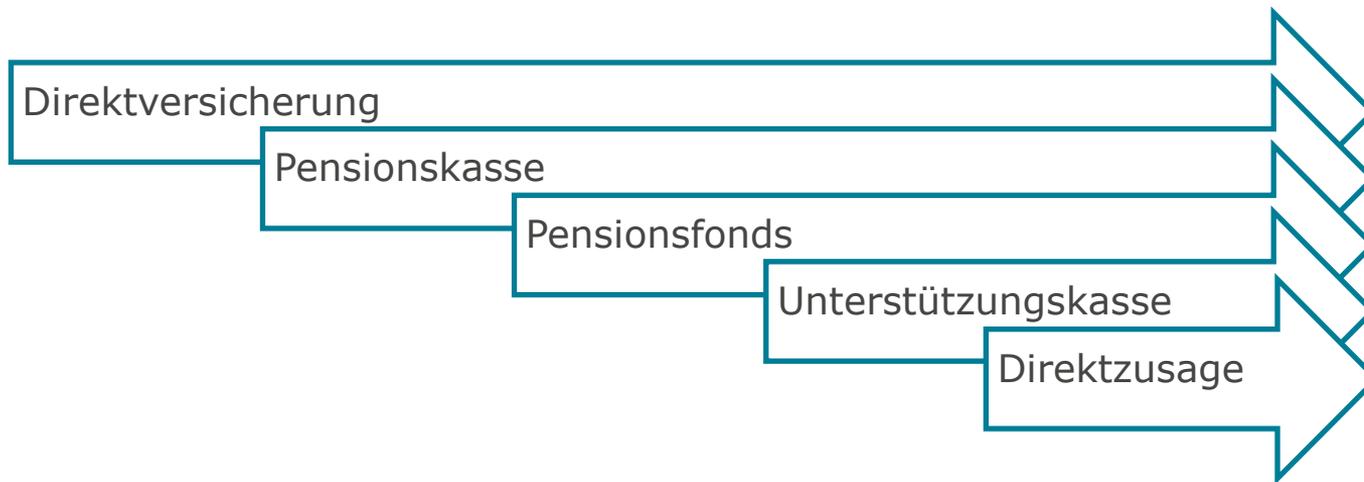


1.

Bedeutung „bAV“

Was bedeutet „bAV“

Die Abkürzung „bAV“ steht für „betriebliche Altersversorgung“, die sich aus **fünf Durchführungswegen** zusammensetzt



Alle aufgeführten Durchführungswege der betrieblichen Altersvorsorge haben ihre Daseinsberechtigung

Unmittelbare vs. mittelbare Versorgungszusage

Unmittelbare Versorgungszusage

Die **Direktzusage** wird als unmittelbare Versorgungszusage bezeichnet.

- Nur bei der Direktzusage **übernimmt** der **Arbeitgeber direkt** die **Abwicklung** der erteilten Versorgungszusage gegenüber der versorgungsberechtigten Person.
- Es wird kein Dritter für die Abwicklung der direkten Zahlung der Versorgungsleistungen an den Versorgungsberechtigten beauftragt.
- Man spricht deshalb von einer Direktzusage.



Unmittelbare vs. mittelbare Versorgungszusage

Mittelbare Versorgungszusage

Alle **anderen vier Durchführungswege**

- Direktversicherung
- Pensionskasse
- Pensionsfonds
- Unterstützungskasse
- werden als mittelbare Versorgungszusage bezeichnet.

Aufgrund der Tatsache, dass der Arbeitgeber einen **Dritten** für die Durchführung der betrieblichen Altersvorsorge **beauftragt**, spricht man von einer mittelbaren Versorgungszusage.

Unmittelbare vs. mittelbare Versorgungszusage

Mittelbare Versorgungszusage

Wer ist der „Dritte“?

- Bei der Unterstützungskasse ist es die jeweilige Kasse
- Bei der Direktversicherung ist es ein Lebensversicherungsunternehmen
- Bei der Pensionskasse und Pensionsfonds sind es die zugelassenen Institutionen



2.

Rechtliche Grundlagen

Rechtsanspruch des Arbeitnehmers

Durchführungswege

Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung (§ 1a BetrAVG)

- Gilt für in der gesetzlichen Rentenversicherung pflichtversicherte Arbeitnehmer (§ 17 Absatz 1 Satz 3)
 - Berufsständische Versorgungswerke der Ärzte, Architekten usw. sind nicht erfasst
- Arbeitgeber und Arbeitnehmer können sich auf einen **beliebigen Durchführungsweg** einigen (Kollektiv- und individualrechtliche Einigung sind möglich)

Rechtsanspruch des Arbeitnehmers

Entgeltumwandlung

Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung (§ 1a BetrAVG)

Vier Prozent der Beitragsbemessungsgrenze
Rentenversicherung

2025: 3.864 Euro p.a. / 322 Euro monatlich
(bundeseinheitlich)

§ 1a Absatz 1 Satz 1 BetrAVG

„Der Arbeitnehmer kann von seinem Arbeitgeber verlangen, dass von seinen künftigen Entgeltansprüchen bis zu vier von Hundert der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze der allgemeinen Rentenversicherung durch Entgeltumwandlung für seine betriebliche Altersversorgung verwendet werden.“

Rechtsanspruch des Arbeitnehmers

Versicherungsgesellschaft

Kann der Arbeitnehmer die Versicherungsgesellschaft selbst auswählen?

BAG vom 19. Juli 2005 (3 AZR 502/04):

- Arbeitnehmer hat **keinen Anspruch** auf ein Versicherungsunternehmen seiner Wahl
- Auswahl obliegt nach dem Willen des Gesetzgebers allein dem Arbeitgeber
- Begründung: Geringerer Verwaltungsaufwand und Möglichkeit, einen günstigeren Gruppenversicherungsvertrag abzuschließen

Private Fortführung in Phasen ohne Entgelt

§ 1a Absatz 4 BetrAVG

„Falls der Arbeitnehmer bei fortbestehendem Arbeitsverhältnis kein Entgelt erhält, hat er das Recht, die Versicherung oder Versorgung mit eigenen Beiträgen fortzusetzen.“

Beispielsweise Elternzeit oder längere Krankheit ohne Lohnfortzahlung

Rechtsanspruch besteht weiter

Entgeltumwandlungsvereinbarung

Entgeltumwandlung vereinbaren

- Sie vereinbaren mit Ihrem Arbeitgeber, dass ein Teil Ihres Gehalts direkt in eine betriebliche Altersversorgung (bAV) fließt.
- Das wird als Entgeltumwandlung, Lohnumwandlung oder Gehaltsumwandlung bezeichnet.

Absatz 2 BVV (Beitragsverfahrensverordnung) beachten

- Folgende dem Arbeitgeber elektronisch zur Verfügung zu stellende Unterlagen sind in elektronischer Form zu den **Entgeltunterlagen** zu nehmen:
 - Nummer 12 „die Erklärung über den Auszahlungsverzicht von zustehenden Entgeltansprüchen“.
- Auf **Tarifverträge** achten – Öffnungsklausel!



**Das Betriebsrenten-
stärkungsgesetz
(Teil I und Teil II)**

3.

Betriebsrentenstärkungsgesetz – Teil I

Allgemein

Einführung: 1. Januar 2018

Wichtigste Ziele:

- Verbreiterung der Betriebsrente, insbesondere in kleinen und mittleren Unternehmen
- Zusätzliche Anreize für Beschäftigte mit geringem Einkommen
- Weniger Haftungsrisiken für Arbeitgeber durch Einführung des Sozialpartnermodells

3214 Bundesgesetzblatt Jahrgang 2017 Teil I Nr. 58, ausgegeben zu Bonn am 23. August 2017

Gesetz zur Stärkung der betrieblichen Altersversorgung und zur Änderung anderer Gesetze (Betriebsrentenstärkungsgesetz)

Vom 17. August 2017

Der Bundestag hat mit Zustimmung des Bundesrates das folgende Gesetz beschlossen:

Artikel 1 Änderung des Betriebsrentengesetzes

Das Betriebsrentengesetz vom 19. Dezember 1974 (BGBl. I S. 3610), das zuletzt durch Artikel 1 des Gesetzes vom 21. Dezember 2015 (BGBl. I S. 2553) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. Nach § 1 Absatz 2 Nummer 2 wird folgende Nummer 2a eingefügt:

„2a. der Arbeitgeber durch Tarifvertrag oder auf Grund eines Tarifvertrages in einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung verpflichtet wird, Beiträge zur Finanzierung von Leistungen der betrieblichen Altersversorgung an einen Pensionsfonds, eine Pensionskasse oder eine Direktversicherung nach § 22 zu zahlen; die Pflichten des Arbeitgebers nach Absatz 1 Satz 3, § 1a Absatz 4 Satz 2, den §§ 1b bis 6 und 16 sowie die Insolvenzsicherungspflicht nach dem Vierten Abschnitt bestehen nicht (reine Beitragszusage).“.

2. § 1a wird wie folgt geändert:

a) In Absatz 1 Satz 3 werden nach der Angabe „§ 1b Abs. 3f“ die Wörter „oder über eine Versorgungseinrichtung nach § 22“ eingefügt.

b) Nach Absatz 1 wird folgender Absatz 1a eingefügt:

„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.“

3. In § 1b Absatz 5 Satz 1 werden nach dem Wort „Entgeltumwandlung“ die Wörter „einschließlich eines möglichen Arbeitgeberzuschusses nach § 1a Absatz 1a“ eingefügt.

4. In § 2 Absatz 2 Satz 4 wird das Wort „das“ durch das Wort „des“ ersetzt.

5. § 4 Absatz 3 wird wie folgt geändert:

a) In Satz 1 werden vor dem Wort „übertragen“ die Wörter „oder auf die Versorgungseinrichtung nach § 22 des neuen Arbeitgebers“ eingefügt.

b) Folgender Satz wird angefügt:
„Ist der neue Arbeitgeber zu einer Durchführung über eine Versorgungseinrichtung nach § 22 bereit, ist die betriebliche Altersversorgung dort durchzuführen; die Sätze 3 und 4 sind in diesem Fall nicht anzuwenden.“

6. § 8 wird wie folgt geändert:

a) in der Überschrift werden die Wörter „und Abfindung“ gestrichen.

Betriebsrentenstärkungsgesetz – Teil I

Inhalt

Das Betriebsrentenstärkungsgesetz – Inhalt und Anwendung

- Freibetrag in der Grundsicherung
- Erhöhung des Förderrahmens
- Förderung für „geringe Einkommen“
- Verbesserungen bei Riester-Verträgen in der betrieblichen Altersversorgung
- Möglichkeiten der Beitragsnachzahlung
- **Verpflichtende Weitergabe der Sozialversicherungsersparnis**
- Opting Out-Verfahren
- Vereinfachung der Vervielfältigungsregel
- Einführung des Sozialpartnermodells

Betriebsrentenstärkungsgesetz – Teil I

Verpflichtende Weitergabe der SV-Ersparnis

- Verpflichtender Zuschuss zur Entgeltumwandlung
- Gilt für Direktversicherung, Pensionskasse und Pensionsfonds
- Höhe des Zuschusses: bis zu 15 Prozent des Umwandlungsbetrages
- Zuschuss ist nur **verpflichtend**, soweit der **Arbeitgeber** durch die **Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge spart**
- Regelung gilt für neue Entgeltumwandlungsvereinbarungen seit dem 1. Januar 2019
- Für bestehende Vereinbarungen, die vor dem 1. Januar 2018 getroffen wurden, gilt die Regelung seit dem 1. Januar 2022

Betriebsrentenstärkungsgesetz – Teil I

Verpflichtende Weitergabe der SV-Ersparnis

§ 1a Absatz 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.“

Nur bei Direktversicherung, Pensionskasse, Pensionsfonds

Zuschuss nur, wenn Sozialversicherungsbeiträge eingespart werden

Betriebsrentenstärkungsgesetz – Teil I

Verpflichtende Weitergabe der SV-Ersparnis

Bedeutung von Tarifverträgen - § 19 Absatz 1 BetrAVG

„Von den §§ 1a, 2, 2a Absatz 1, 3 und 4, § 3, mit Ausnahme des § 3 Absatz 2 Satz 3, von den §§ 4, 5, 16, 18a Satz 1, §§ 27 und 28 kann in Tarifverträgen abgewichen werden.“

In Tarifverträgen kann von Regelungen des BetrAVG abgewichen werden!

Betriebsrentenstärkungsgesetz – Teil 1

Verpflichtende Weitergabe der SV-Ersparnis

Berechnung der Sozialversicherungsersparnis

Das Arbeitsentgelt des Arbeitnehmers liegt ...

- **innerhalb der BBG** in der KV/PV und innerhalb der BBG in der RV/AV



- Zuschuss in Höhe von **15 Prozent**, bezogen auf den umgewandelten Betrag

- nur **innerhalb** der BBG in der **RV/AV**,
- die BBG in der KV/PV ist jedoch überschritten



- Zuschuss in Höhe der **tatsächlichen AG-Ersparnis** bei den SV-Beiträgen (10,6 Prozent, Spitzabrechnung)
- Freiwillig 15 Prozent zulässig

- **über der BBG** in der RV/AV

- Keine Sozialversicherungsersparnis auf den Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung



- **Kein Zuschuss** vorgeschrieben
- Freiwillig 15 Prozent zulässig

Betriebsrentenstärkungsgesetz – Teil I

Verpflichtende Weitergabe der SV-Ersparnis

Arbeitgeberpflichtzuschuss - Umsetzungsmöglichkeiten bei bestehenden Entgeltumwandlungsvereinbarungen:



Betriebsrentenstärkungsgesetz – Teil I

Aktuelles aus Rechtsprechung und Verwaltung

**Aktuelles zur
Entgeltabrech-
nung § 1a
BetrAVG
Anspruch auf
betriebliche
Altersver-
sorgung durch
Entgelt-
umwandlung**

(...)

(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.

§ 19 BetrAVG Allgemeine Tariföffnungsklausel

Von den §§ 1a, 2, 2a Abs. 1, 3 und 4, § 3, mit Ausnahme des § 3 Abs. 2 Satz 3, von den §§ 4, 5, 16, 18a Satz 1, §§ 27 und 28 kann in Tarifverträgen abgewichen werden.

Betriebsrentenstärkungsgesetz – Teil I

Aktuelles aus Rechtsprechung und Verwaltung

Aktuelles zum Arbeitgeberzuschuss bei Entgeltumwandlung BAG, Urteil v. 11.3.2025, 3 AZR 53/24

Von den gesetzlichen Regelungen zur Entgeltumwandlung (§ 1a BetrAVG) einschließlich des Anspruchs auf einen Arbeitgeberzuschuss nach § 1a Abs. 1a BetrAVG kann gemäß § 19 Abs. 1 BetrAVG auch in Tarifverträgen abgewichen werden, die bereits vor Inkrafttreten des Ersten Betriebsrentenstärkungsgesetzes am 1. Januar 2018 geschlossen wurden.

Die Auslegung (= Wortlaut, Systematik sowie der gesetzgeberische Wille und der sich daraus ergebende Sinn und Zweck der Norm) von § 19 Abs. 1 BetrAVG ergibt, dass von § 1a BetrAVG abweichende Regelungen auch in vor dem Inkrafttreten des Ersten Betriebsrentenstärkungsgesetzes geschlossenen Tarifverträgen enthalten sein können.

Es bedarf weder einer konkreten oder ausdrücklichen Abbedingung des Zulagenanspruchs aus § 1a Abs. 1a BetrAVG im Tarifvertrag noch einer hierauf bezogenen oder sonstigen Kompensation.

= Bestätigung von BAG, Urteil vom 20. August 2024, 3 AZR 286/23 , Rn. 11 ff.

Betriebsrentenstärkungsgesetz – Teil II

Ausblick

- Öffnung des Sozialpartnermodells für Gewerkschaftsmitglieder (Arbeitnehmer) in Unternehmen ohne Tarifbindung
- Schaffung eines Opting-Out-Modells auf Betriebsebene
- Anhebung der Geringverdienergrenze nach § 100 EStG von 2.575 Euro auf 3 Prozent der BBG RV
- Anhebung des Förderkorridors auf 1.200 Euro (maximaler Förderbetrag 360 Euro/Jahr)
- Die Abfindungsgrenze für Kleinstrenten wird erhöht, wenn in die gesetzliche Rentenversicherung eingezahlt wird
- Flexible Kombination zwischen Betriebsrente und Teilrente bei Weiterbeschäftigung



4.

Die bAV und das Steuer- und Sozialversicherungsrecht

Altersversorgung: steuerrechtliche Behandlung in der Ansparphase

Gesetzliche Altersversorgung

Betriebliche Altersversorgung

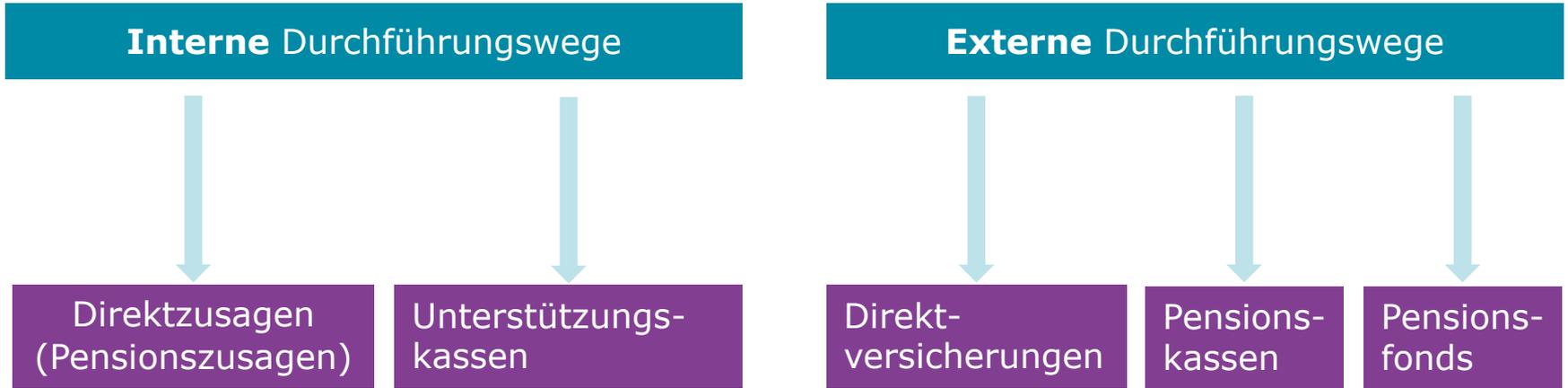
Private Altersversorgung

- **VBL/ZVK Pensionskasse**
§§ 3 Nummer 56, 63; 40b EStG; individuell

- **Direktzusage**
Kein Lohnzufluss nach § 11 EStG
- **Unterstützungskasse**
Kein Lohnzufluss nach § 11 EStG

- **Direktversicherung**
§§ 3 Nummer 63; 40b EStG
- **Pensionskasse**
§§ 3 Nummer 63; 40b EStG
- **Pensionsfond**
§ 3 Nummer 63 EStG

Interne und externe Durchführungswege



Ziel des Steuerrechts: Nachgelagerte Versteuerung

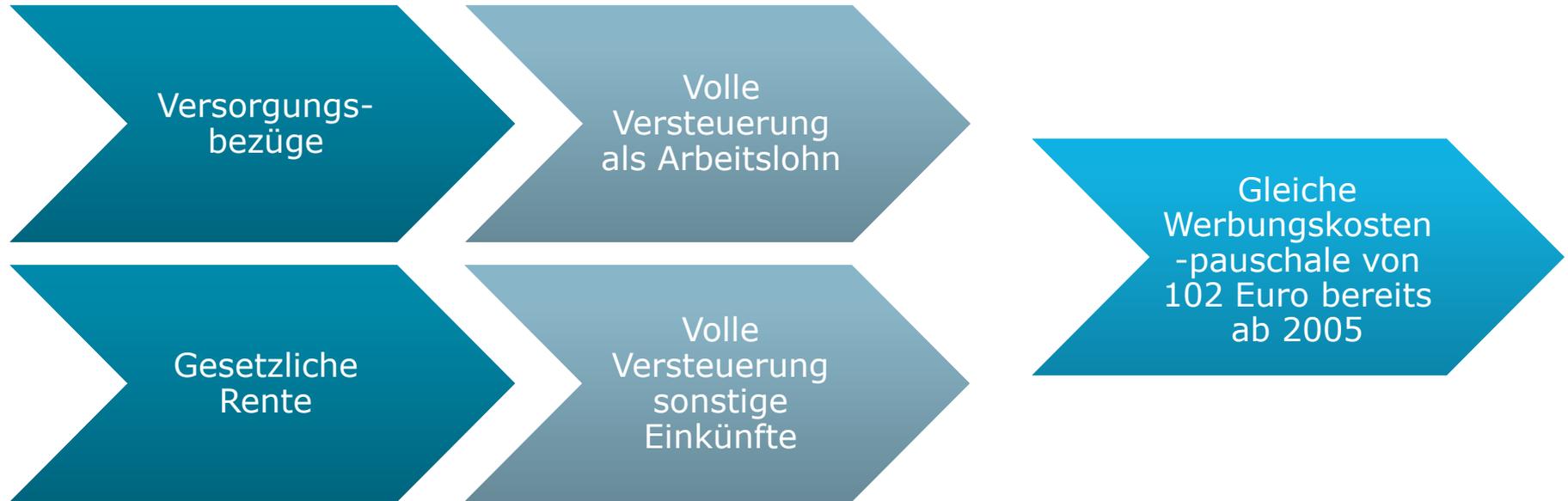
Langfristiges Ziel:

- Gleichheit der Versteuerung für gesetzliche Renten, bAV-Renten und Pensionen!

Nachgelagerte Versteuerung!

Versorgungsbezüge und gesetzliche Renten

Nachgelagerte volle Versteuerung ab 2058

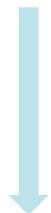


Versorgungsbezüge und gesetzliche Renten

Übergangszeitraum ab 2005 bis 2058

Versorgungsbezüge

Gesetzliche Rente



Gleiche Werbungskosten-Pauschale von 102 Euro bereits ab 2005

Einführung Zuschlag zum Versorgungsfreibetrag ab **2005** in Höhe von **900 Euro**

Abbau beider Versorgungsfreibeträge bis **2058**

Erhöhung Ertragsanteil auf 50 Prozent für alle Bestandsrenten und Neurenten im **Jahre 2005**

Anstieg der Ertragsanteile:
Rentenbeginn 2006: 52 Prozent
Rentenbeginn 2025: 83,5 Prozent usw.
Rentenbeginn 2058: 100 Prozent

Steuer- und Sozialversicherungsrechtliche Behandlung in der Ansparphase

Bei internen Durchführungswegen

Lohnsteuerrecht

Arbeitnehmer/Arbeitgeber

- Unbegrenzte Steuerfreiheit (kein Lohnzufluss nach § 11 EStG)

Sozialversicherungsrecht

Arbeitgeber

- Unbegrenzte Sozialversicherungs-freiheit Arbeitnehmer
- 4 Prozent der Beitragsbemessungsgrenze Rentenversicherung sozialversicherungsfrei (für 2025: 3.864 Euro)

Bei externen Durchführungswegen

Lohnsteuerrecht

Arbeitnehmer/Arbeitgeber

- 8 Prozent der Beitragsbemessungsgrenze Rentenversicherung nach § 3 Nummer 63 EStG steuerfrei (für 2025: 7.728 Euro)
- Inklusive 1.752 Euro nach § 40b EStG

Sozialversicherungsrecht

Arbeitnehmer/ Arbeitgeber

- 4 Prozent der Beitragsbemessungsgrenze Rentenversicherung sozialversicherungsfrei (für 2025: 3.864 Euro)
- Exklusive 1.752 Euro nach § 40b EStG

Voraussetzungen für die Steuerfreiheit nach § 3 Nummer 63 EStG

Prüfung: Erfüllt die bAV die Voraussetzung für die Steuerfreiheit nach § 3 Nummer 63 EStG? (Kapitalgedeckt, Erstes Dienstverhältnis (StKI I bis V), Altersgrenzen eingehalten, Vorrangig Rentenauszahlung, Eingeschränkte Hinterbliebenenversorgung, keine freie Vererblichkeit)

Ja, erfüllt

Steuerfrei bis maximal 8 Prozent Beitragsbemessungsgrenze Rentenversicherung (Freibetrag), **für 2025 = 7.728 Euro/ 644 Euro**, Rest steuerpflichtig

Danach Beurteilung in der Sozialversicherung:
Kein Arbeitsentgelt bis maximal 4 Prozent Beitragsbemessungsgrenze Rentenversicherung
Für 2025: 3.864 Euro/322 Euro

Nein

Weder steuer- noch sozialversicherungsfrei

Sozialversicherungsfreiheit hängt zwingend davon ab, dass es sich um eine steuerfreie bAV handelt



**Beispiele:
Ansparphase und
Leistungsphase der
bAV**

5.

Durchführungswege der bAV

Allgemein

Legende zu den nachfolgenden Beispielen:

- L – laufende
- F – frei
- S – sonstige Bezüge
- P – pauschal
- E – Einmalbezüge

Durchführungswege der bAV

Beispiel 1 Ansparphase: Interner Durchführungsweg

Gehaltsverzicht für eine Unterstützungskasse (UK)

Praxisbeispiel: Gehalt 9.000 Euro – Gehaltsverzicht in Höhe von 500 Euro für eine Unterstützungskasse (UK)

Bruttobezüge		Std/Tage	Faktor	Steuer	SV	%-Zuschl.	Bruttobetrag
Gehalt				L	L		9.000,00 Euro
Gehaltsverzicht UK				L	L		-500,00 Euro
							Gesamtbrutto
							9.000,00 Euro
St-Tg.	Steuerbrutto		LSt	Ki-Steuer		SoLz	steuerliche Abzüge
30	8.500,00 Euro						
SV-Tg.	KV/PV Brutto	RV/AV Brutto	KV-Beitr.	PV-Beitr.	RV-Beitr.	AV-Beitr.	SV-Abzüge
30	5.512,50 Euro (BBG KV/PV)	8.050,00 Euro (BBG RV/AV)					

Durchführungswege der bAV

Beispiel 1 Leistungsphase: Interner Durchführungsweg

Auszahlung von 80.000 Euro aus Unterstützungskasse (UK)
Aufgaben des ehemaligen Arbeitgebers:

Wegfall der erm. Versteuerung
im Lohnsteuerverfahren ab
01/2025

- Lohnsteuer: Kapitalauszahlung als Versorgungsbezug (ermäßigte Besteuerung)
- Sozialversicherung: Meldung der Auszahlung an die Krankenkasse nach dem Zahlstellenmeldeverfahren (ZMV)

Bruttobezüge		Std/ Tage	Faktor	Steuer	SV	%-Zuschl.	Bruttobetrag
Kapitalauszahlung UK				S	F		80.000,00 Euro
							Gesamtbrutto
							80.000,00 Euro
St- Tg.	Steuerbrutto		LSt	Ki-Steuer		Solz	steuerliche Abzüge
30	80.000,00 Euro						
SV- Tg.	KV/PV Brutto	RV/AV Brutto	KV-Beitr.	PV-Beitr.	RV-Beitr.	AV- Beitr.	SV- Abzüge
30							

Durchführungswege der bAV

Beispiel 2 Ansparphase: Externer Durchführungsweg

Direktversicherung nach § 40b EStG mit Arbeitgeber-Pflichtzuschuss

Bruttobezüge	Std/ Tage	Faktor	Steuer	SV	%-Zuschl.	Bruttobetrag
Gehalt			L	L		4.000,00 Euro
Weihnachtsgeld			S	E		2.000,00 Euro
DV nach § 40b EStG			S	E		-1.489,20 Euro/1.523,48
DV nach § 40b EStG			P	F		Euro
Abwälzung P-Steuer			F	F		1.489,20 Euro/1.523,48
AG-Pflichtzuschuss			P	F		Euro
						- 401,21 Euro
						262,80 Euro/228,52 Euro
						Gesamtbrutto
						5.598,79 Euro

St-Tg.	Steuerbrutto	LSt	Ki-Steuer		Solz		steuerliche Abzüge
	L 4.000,00 € S 510,80 €/476,52 €						

SV-Tg.	KV/PV Brutto	RV/AV Brutto	KV- Beitr	PV- Beitr	RV- Beitr.	AV- Beitr	SV- Abzüge
	L 4.000,00 Euro E 510,80 Euro/ 476,52 Euro	L 4.000,00 Euro E 510,80 Euro/ 476,52 Euro	.	.			

Durchführungswege der bAV

Beispiel 2 Leistungsphase: Externer Durchführungsweg

Beispiel Leistungsphase: 50.000 Euro Kapital Direktversicherung

Aufgaben der Versicherung:

- Einkommensteuer: Meldung Versicherung ans Finanzamt, dass steuerfrei, da nach § 40b EStG pauschal versteuert
- Sozialversicherung: Meldung Versicherung an die Krankenkasse nach dem Zahlstellenmeldeverfahren (ZMV)

Durchführungswege der bAV

Beispiel 3 Ansparphase: Externer Durchführungsweg

Direktversicherung nach § 3 Nummer 63 EStG mit Arbeitgeber-Pflichtzuschuss

Bruttobezüge		Std/ Tage	Steu er	SV	%- Zuschl.	Bruttobetrag	
Gehalt			L	L		4.000,00 Euro	
EU DV (§ 3 Nummer 63 EStG)			L	L		-170,00 Euro/173,91 Euro	
Bewertung DV (§ 3 Nummer 63 EStG)			F	F			
AG-Pflichtzuschuss (§ 3 Nummer 63 EStG)			F	F		170,00 Euro/173,91 Euro	
						30,00 Euro/26,09 Euro	
						Gesamtbrutto	
						4.000,00 Euro	
St- Tg.	Steuerbrutto	LSt	Ki-Steuer		Solz	steuerliche Abzüge	
30	3.830,00 Euro/ 3.826,09 Euro						
SV- Tg.	KV/PV Brutto	RV/AV Brutto	KV- Beitr.	PV- Beitr.	RV- Beitr.	AV- Beitr.	SV- Abzüge
30	3.830,00 Euro/ 3.826,09 Euro	3.830,00 Euro/ 3.826,09 Euro					

Durchführungswege der bAV

Beispiel 3 Leistungsphase: Externer Durchführungsweg

Beispiel Leistungsphase: 300 Euro Rente Pensionskasse

Aufgaben der Versicherung:

- Einkommensteuer: Meldung Versicherung ans Finanzamt, dass steuerpflichtig, da nach § 3 Nummer 63 EStG noch nicht versteuert – Versteuerung im Rahmen der privaten Einkommensteuererklärung
- Sozialversicherung: Versicherung ist Zahlstelle und beitragsabführungspflichtig (Krankenversicherung/Pflegeversicherung)



6.

**Besonderheit:
Das Verteil- und das
Aufzehrmodell**

Besonderheiten der bAV

Verteil- und Aufzehrmodell

Verteilmodell

„Pro rata“ – auf 12 Monate verteilt	3.864 Euro/12 Monate = 322 Euro
	7.728 Euro/12 Monate = 644 Euro

Aufzehrmodell

„En bloc“ – zum Jahresbeginn bis zur vollständigen Aufzehrung	3.864 Euro
	7.728 Euro



Das Verfahren kann vom Arbeitgeber selbst festgelegt werden,
ist nicht tariflich festgelegt

Besonderheiten der bAV

Beispiel 1 Verteilmodell

Ein Arbeitnehmer spart monatlich 400 Euro von seinem Gehalt in eine Pensionskasse ein. Sein Gehalt beträgt 5.500 Euro.

Gehalt 5.500,00 Euro	Gehaltsverzicht 400,00 Euro	Steuer- sozialversicherungsrechtliche Beurteilung		
		Steuerfrei § 3 Nr. 63 EStG (maximal 644,00 Euro Monat)	Sozial- versicherungsfrei (max. 4 Prozent BBG RV = 322,00 Euro/Monat)	Individuell beitragspflichtig Arbeitnehmer
Arbeitnehmeranteil	400,00 Euro			
Steuerrechtliche Beurteilung		400,00 Euro		
Sozialversicherungs- rechtliche Beurteilung			322,00 Euro	78,00 Euro
Steuerbrutto Arbeitnehmer	5.100,00 Euro			
Sozialversicherungs- Brutto Arbeitnehmer	5.178,00 Euro			

Besonderheiten der bAV

Beispiel 2 Aufzehrmodell

Ein Arbeitnehmer spart monatlich 400 Euro von seinem Gehalt in eine Pensionskasse ein. Sein Gehalt beträgt 5.500 Euro.

Gehalt 5.500,00 Euro	Gehaltsverzicht 400,00 Euro	Steuer-/sozialversicherungsrechtliche Beurteilung	
		Davon steuerfrei § 3 Nummer 63 EStG 7.728,00 Euro/Jahr	Davon sozialversicherungsfrei 3.864,00 Euro/Jahr
Januar	400,00 Euro	400,00 Euro	400,00 Euro
Februar	400,00 Euro	400,00 Euro	400,00 Euro
März	400,00 Euro	400,00 Euro	400,00 Euro
April	400,00 Euro	400,00 Euro	400,00 Euro
Mai	400,00 Euro	400,00 Euro	400,00 Euro
Juni	400,00 Euro	400,00 Euro	400,00 Euro
Juli	400,00 Euro	400,00 Euro	400,00 Euro
August	400,00 Euro	400,00 Euro	400,00 Euro
September	400,00 Euro	400,00 Euro	400,00 Euro
Oktober	400,00 Euro	400,00 Euro	264,00 Euro
November	400,00 Euro	400,00 Euro	0,00 Euro
Dezember	400,00 Euro	400,00 Euro	0,00 Euro

Besonderheiten der bAV

Beispiel 2 Aufzehrmodell

Gehaltsabrechnung Arbeitnehmer Januar-September

LA	Bruttobezüge		St	SV	%-Zuschlag	Bruttobetrag	
1	Gehalt		L	L		5.500,00 Euro	
2	PK § 3 Nummer 63 EStG EU AN		L	L		- 400,00 Euro	
						Gesamtbrutto	
						5.500,00 Euro	
Steuer Tage	Steuerbrutto	LSt	KiSt	SolZ		steuerliche Abzüge	
30	5.100,00 Euro						
SV Tage	KV/PV Brutto	RV/AV Brutto	KV/ZB	PV	RV	AV	SV-Abzüge
30	5.100,00 Euro	5.100,00 Euro					
						Abzüge gesamt	
						Netto	
						Euro	
						Nettobe- und abzüge	
						Euro	

Besonderheiten der bAV

Beispiel 2 Aufzehrmodell

Gehaltsabrechnung Arbeitnehmer Oktober

LA	Bruttobezüge				St	SV	%-Zuschlag	Bruttobetrag
1	Gehalt				L	L		5.500,00 Euro
2	PK § 3 Nummer 63 EStG EU AN				L	L		- 400,00 Euro
Gesamtbrutto								
								5.500,00 Euro
Steuer Tage	Steuerbrutto		LSt	KiSt		SolZ		steuerliche Abzüge
30	5.100,00 Euro							
SV Tage	KV/PV Brutto	RV/AV Brutto	KV/ZB	PV	RV	AV	SV-Abzüge	
30	5.236,00 Euro	5.236,00 Euro						
Abzüge gesamt								
Netto								
								Euro
Nettobe- und abzüge								
Euro								

Besonderheiten der bAV

Beispiel 2 Aufzehrmodell

Gehaltsabrechnung Arbeitnehmer November bis Dezember

LA	Bruttobezüge				St	SV	%-Zuschlag	Bruttobetrag
1	Gehalt				L	L		5.500,00 Euro
2	PK § 3 Nummer 63 EStG EU AN				L	L		- 400,00 Euro
Gesamtbrutto								
5.500,00 Euro								
Steuer Tage	Steuerbrutto		LSt	KiSt		SolZ		steuerliche Abzüge
30	5.100,00 Euro							
SV Tage	KV/PV Brutto	RV/AV Brutto	KV/ZB	PV	RV	AV	SV-Abzüge	
30	5.500,00 Euro	5.500,00 Euro						
Abzüge gesamt								
Netto								
Euro								
Nettobe- und abzüge								
Euro								

Besonderheiten der bAV

Pro und Contra

	Verteilmodell	Aufzehrmodell
Pro	<ul style="list-style-type: none"> leicht verständlich über die Verdienstabrechnung sehr gut nachvollziehbar 	<ul style="list-style-type: none"> bei unterjährigen Austritten keine zusätzlichen Kostenbelastungen in der Sozialversicherung für Arbeitnehmer und Arbeitgeber
Contra	<ul style="list-style-type: none"> bei unterjährigen Austritten kann es zu erhöhten Sozialversicherungsabzügen für den Arbeitnehmer und Arbeitgeber kommen 	<ul style="list-style-type: none"> Verdienstabrechnungen sind schwierig nachzuvollziehen Erhöhte Nachfrage der Arbeitnehmer zur Verdienstabrechnung, da in einigen Fällen zum Ende des Kalenderjahres der Sozialversicherungsfreibetrag (4 Prozent) aufgebraucht ist und dadurch höhere Abzüge und ein geringerer Überweisungsbetrag entstehen



**Kurzüberblick:
Abrechnung von
Betriebsrenten/
Versorgungsbezüge**

7.

Wann spricht man von Versorgungsbezügen?

- **Ruhebezüge der Beamten** aus dem früheren Dienstverhältnis beziehungsweise beamtenähnliche Versorgung aufgrund gesetzlicher Regelung
- Zahlungen und Bezüge aus Direktzusagen und **Unterstützungskassen** sind Versorgungsbezüge
 - bei Witwen- und Waisenrenten sowie Erwerbsunfähigkeitsrenten unabhängig vom Lebensalter
 - bei Altersrenten ab 63. Lebensjahr; bei Schwerbehinderung (mit Grad der Behinderung mindestens 50) ab dem 60. Lebensjahr

Abbau der Versorgungsfreibeträge

Versorgungsfreibetrag			
Jahr des Versorgungsbeginns	in % der Versorgungsbezüge	Höchstbetrag in EUR	Zuschlag zum Versorgungsfreibetrag in EUR
bis 2005	40,0	3 000	900
ab 2006	38,4	2 880	864
2007	36,8	2 760	828
2008	35,2	2 640	792
2009	33,6	2 520	756
2010	32,0	2 400	720
2011	30,4	2 280	684
2012	28,8	2 160	648
2013	27,2	2 040	612
2014	25,6	1 920	576
2015	24,0	1 800	540
2016	22,4	1 680	504
2017	20,8	1 560	468
2018	19,2	1 440	432
2019	17,6	1 320	396
2020	16,0	1 200	360

Abbau der Versorgungsfreibeträge

2021	15,2	1 140	342
2022	14,4	1 080	324
2023	14,0	1 050	315
2024	13,6	1 020	306
2025	13,2	990	297
2026	12,8	960	288
2027	12,4	930	279
2028	12,0	900	270
2029	11,6	870	261
2030	11,2	840	252
2031	10,8	810	243
2032	10,4	780	234
2033	10,0	750	225
2034	9,6	720	216

Abbau der Versorgungsfreibeträge

2035	9,2	690	207
2036	8,8	660	198
2037	8,4	630	189
2038	8,0	600	180
2039	7,6	570	171
2041	6,8	510	153
2042	6,4	480	144
2043	6,0	450	135
2044	5,6	420	126
2045	5,2	390	117
2046	4,8	360	108
2047	4,4	330	99
2048	4,0	300	90
2049	3,6	270	81
2050	3,2	240	72

Abbau der Versorgungsfreibeträge

2051	2,8	210	63
2052	2,4	180	54
2053	2,0	150	45
2054	1,6	120	36
2055	1,2	90	27
2056	0,8	60	18
2057	0,4	30	9
2058	0,0	0	0

Berechnungsbeispiel: Versorgungsfreibetrag

Steuerpflichtiger Arbeitslohn 12 x 500 Euro = 6.000 Euro

Berechnung Versorgungsfreibetrag 2025:

13,2 Prozent aus 6.000 Euro (maximal 990 Euro)	792 Euro	
Zuschlag zum Versorgungsfreibetrag	<u>+ 297 Euro</u>	
Summe Freibeträge Kalenderjahr	1.089 Euro	<u>- 1.089 Euro</u>
Ergibt:		4.911 Euro

Folglich wären 4.911 Euro der steuerpflichtige Anteil des jährlichen Rentenbetrags.
Für die Lohnabrechnung: Monatlicher Freibetrag:

- StKI I bis V: $1.089 \text{ Euro} / 12 = 90,75 \text{ Euro}$
- StKI VI: $792 \text{ Euro} / 12 = 66 \text{ Euro}$

Altersabhängig (nicht immer ...)

Pensionen und Ruhegehälter nach beamtenrechtlichen Grundsätzen	Leistungen der Privatwirtschaft		
	Wegen verminderter Erwerbsfähigkeit		Leistung wegen Alters
			Ab dem 63. Lebensjahr
Immer begünstigt	Immer begünstigt	Immer begünstigt	Begünstigungen hängen vom Alter ab

Für gesetzliche Renten und die externen Durchführungswege der bAV (Direktversicherung, Pensionskasse, Pensionsfonds) gibt es **keine Versorgungsfreibeträge!**

Hinterbliebenenbezüge



Hinterbliebenen-
bezüge sind
unabhängig vom
Alter immer
begünstigt

Der Hinterbliebene
erbt die
Betriebsrente und
das Kohortengjahr

Dies gilt auch bei
der unmittelbaren
Umwandlung einer
EU-Betriebsrente in
eine Betriebsrente
wegen Alters



8.

Versorgungsbezüge im Sozial- versicherungsrecht

Versorgungsbezüge im sozialversicherungsrechtlichen Sinne

- Renten der betrieblichen Altersversorgung
- alle Leistungen aus der betrieblichen Altersversorgung
- egal welcher Durchführungsweg
- unabhängig vom Alter, Grad der Erwerbsminderung usw.
- egal, wer die Leistung finanziert hat
- auch wenn die Beiträge bereits pflichtig waren
- Bezug zum früheren Erwerbsleben ist entscheidend

Zahlstellenmeldeverfahren

Wer berechnet und führt die Beiträge ab?

- Die Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge auf Versorgungsbezüge werden grundsätzlich von den sogenannten **Zahlstellen** berechnet und abgeführt.
- Als Zahlstelle kann unter anderem gelten:
 - Ein Lebensversicherungsunternehmen
 - eine Pensionskasse
 - ein Pensionsfonds
 - der ehemalige Arbeitgeber
 - eine Unterstützungskasse

Krankenversicherungspflicht der Rentner

Allgemein

- Rentner sind – sofern nicht privat krankenversichert – entweder in der gesetzlichen Krankenversicherung der Rentner (**KVdR**) **pflichtversichert** oder in der **gesetzlichen** Krankenversicherung **freiwillig versichert**.
- Pflichtversichert in der KVdR ist man dann, wenn eine bestimmte **Vorversicherungszeit** erfüllt ist.
- Die KVdR ist keine organisatorisch eigenständige Versicherung, sondern lediglich eine besondere Beitragsklasse der gesetzlichen Krankenkassen.

Krankenversicherungspflicht der Rentner

KVdR: Vorversicherung

Die Vorversicherungszeit ist erfüllt, wenn ...

- in der zweiten Hälfte des jeweiligen Erwerbslebens
- und dabei zu 90 Prozent dieser Zeit
- eine Mitgliedschaft in der gesetzlichen Krankenversicherung
- oder eine Familienversicherung in der gesetzlichen Krankenversicherung bestanden hat

Das kann ...

- eine Pflichtversicherung oder
- eine freiwillige Krankenversicherung
- beziehungsweise eine Familienversicherung in der gesetzlichen Krankenversicherung sein

Krankenversicherungspflicht der Rentner

KVdR vs. gesetzlich freiwillig

Krankenversicherungspflicht der Rentner

Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung aus:

- Renten
- Versorgungsbezügen

Rentner - freiwillig versichert

Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung aus:

- Renten
- Versorgungsbezügen
- Alle anderen Einkünfte

Beiträge - Betriebsrentenfreibetragsgesetz

Freibetrag in der KV/Freigrenze in der PV

Gesamtbetrag <u>aller</u> Versorgungsbezüge	
PV	KV
≤ 187,25 Euro	Von Renten der betrieblichen Altersversorgung ist für die Verbeitragung ein Freibetrag von 187,25 Euro (maximal Zahlbetrag) abzuziehen.
Keine Beitragspflicht (Freigrenze , bei Überschreiten: volle Beitragspflicht)	

Beiträge - Betriebsrentenfreibetragsgesetz

Beispiel Betriebsrente

Herr Y erhält von seinem ehemaligen Arbeitgeber eine Betriebsrente von monatlich 250 Euro

- Der bundeseinheitliche allgemeine Beitragssatz in der Krankenversicherung beträgt 14,6 Prozent.
- Der Zusatzbeitragssatz liegt bei 1,2 Prozent.
- Für die Pflegeversicherung sind 4 Prozent (inklusive Beitragszuschlag für Kinderlose von 0,6 Prozent) zu zahlen.
- Die Krankenkasse teilt der Zahlstelle mit, dass die Betriebsrente beitragspflichtig ist.
- Es besteht Anspruch auf den Freibetrag in der Krankenversicherung von 187,25 Euro.
- Der beitragspflichtige Anteil der Betriebsrente in der Krankenversicherung beträgt daher 62,75 Euro (250 Euro - 187,25 Euro).
- In der Pflegeversicherung wird die Freigrenze überschritten, somit besteht volle Beitragspflicht.
- Der beitragspflichtige Anteil der Betriebsrente in der Pflegeversicherung beträgt daher 250 Euro.

Beiträge - Betriebsrentenfreibetragsgesetz

Beispiel Betriebsrente

Berechnung der Beiträge

Beitrag Krankenversicherung ab Januar 2025:

62,75 Euro x 14,6 Prozent = 9,16 Euro

Zusatzbeitrag:

62,75 Euro x 1,2 Prozent = 0,75 Euro

Beitrag Pflegeversicherung:

250 Euro x 4 Prozent = 10 Euro

Wichtig! Bei Einmalzahlungen (zum Beispiel Weihnachtsgeld) erfolgt keine Rückrechnung auf vergangene Monate wie bei Einmalzahlungen für Arbeitnehmer. Diese gibt es bei den Versorgungsbeziehern nicht.

Kapitalleistungen

Allgemein

Seit 2004: Kapitalleistungen beitragspflichtige Versorgungsbezüge,
Betrag wird durch 120 geteilt und monatlich dieser Anteil zehn Jahre lang verbeitragt

Kapitalleistung **bis 22.470 Euro** bleibt beitragsfrei
(Freigrenze Pflegeversicherung/Freibetrag Krankenversicherung, Betrag 2025)

Wichtig! Für Kapitalleistungen muss die Zahlstelle keine
Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung abführen!

Kapitalleistungen

Beispiel zu einmaligen Kapitalauszahlungen

Sachverhalt

- a) Einmalige Kapitalauszahlung in Höhe von 15.000 Euro
- b) Einmalige Kapitalauszahlung in Höhe von 50.000 Euro

Lösung

- a) Keine Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung –
wie bisher unter 187,25 Euro x 120 Monate = 22.470 Euro
- b) Beiträge Krankenversicherung von
(50.000 Euro – 22.470 Euro =) 27.530 Euro (120tel / **229,42 Euro**)
Beiträge Pflegeversicherung von 50.000 Euro (120tel / **416,67 Euro**)

Kapitalleistungen

Beispiel zu einmaligen Kapitalauszahlungen

Berechnung monatlicher Beitrag Kranken – und Pflegeversicherung zu Sachverhalt b)

Beitrag Krankenversicherung:

229,42 Euro x 14,6 Prozent = 33,50 Euro

TK-Zusatzbeitrag:

229,42 Euro x 1,2 Prozent = 2,75 Euro

Beitrag Pflegeversicherung:

416,67 Euro x 4 Prozent = 16,67 Euro



9.

Portabilität

Portabilität

Übernahme der Zusage

- Zusage wird mit allen Rechten und Pflichten fortgeführt

Übertragung des Wertes

- Übertragungswert der Zusage wird auf einen neuen Versorgungsträger übertragen, es entsteht somit eine neue Zusage

Versicherungsförmige Lösung

- Der bisherige Arbeitgeber überträgt den Versicherungsvertrag auf den Arbeitnehmer



Falls Sie noch Fragen haben ...

... stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.

Weitere Informationen finden Sie
unter firmenkunden.tk.de

Einfach die Suchnummer ins
Suchfeld eintragen

Webinarübersicht **2032060**

Beratungsblätter **2068424**

Broschüre Beiträge **2138524**

SV-Lexikon (TK-Lex) **2032352**

Newsletter **2032116**

Mediathek **2134336**

SV-Update **2164742**

Lohnsteuer-Update **2167844**