



# Alles Wichtige zum bAV-Förderbetrag nach § 100 EStG – Häufig gestellte Fragen

## Was versteht man unter dem bAV-Förderbetrag und wo ist er geregelt?

Der bAV-Förderbetrag ist ein staatlicher Zuschuss für den Arbeitgeber, der die betriebliche Altersversorgung (bAV) für Arbeitnehmer, die eine definierte Einkommensgrenze nicht überschreiten („förderfähige Arbeitnehmer“) fördern soll.

Der Förderbetrag ist eine staatliche Beteiligung am Arbeitgeberbeitrag. Dieser wurde mit dem Betriebsrentenstärkungsgesetz (BRSG) zum 1. Januar 2018 eingeführt.

Die Regelungen hierzu finden sich in § 100 Einkommensteuergesetz (EStG).

## Wie hoch ist der staatliche Zuschuss und was muss der Arbeitgeber beachten?

Die steuerliche Förderung nach § 100 EStG beträgt pro Kalenderjahr und Arbeitnehmer **30 %** des Arbeitgeberbeitrages.

Der Arbeitgeberbeitrag muss mindestens **240 Euro** und darf höchstens **960 Euro** p. a. betragen. Dabei muss es sich um einen zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Lohn gezahlten Beitrag (arbeitgeberfinanziert) zur bAV handeln.

Arbeitgeberbeiträge, die aufgrund der Zuschussverpflichtung (§ 1a Abs. 1a BetrAVG) des Arbeitgebers bei einer Entgeltumwandlung der Arbeitnehmer gezahlt werden, sind nicht im Rahmen des § 100 EStG förderfähig.

Auch die Umwidmung der Vermögenswirksamen Leistungen in eine bAV löst nicht die besondere Förderung nach § 100 EStG aus.

## Wie erhält der Arbeitgeber den staatlichen Zuschuss?


Arbeitgeber erhalten den Förderbetrag über die Verrechnung mit der von ihnen (bei der nächsten LSt-Anmeldung) abzuführenden Lohnsteuer (Sofort-Zuschuss).

Ist keine Lohnsteuer einzubehalten oder ist diese geringer als der bAV-Förderbetrag, kommt es zu einer Erstattung durch das Finanzamt.

Die Differenz zwischen bAV-Förderbetrag und Gesamtbeitrag kann als Betriebsausgabe abgesetzt werden.

## bAV-Förderbetrag = echter Arbeitgeber Sofort-Zuschuss

<b>Förderbetrag p. a.</b>	<b>960,00 EUR</b>
– bAV-Förderbetrag nach § 100 EStG (30 % von 960 EUR)	– 288,00 EUR
– Steuererstattung aus Betriebsausgaben (ca. 30 % von 672 EUR (960 EUR abzgl. 288 EUR))	– 201,60 EUR
<b>Nettoaufwand des Arbeitgebers</b>	<b>470,40 EUR</b>


 **Gut zu wissen!** Der Arbeitgeber wird unbürokratisch gefördert und erhält durch den staatlichen Förderbeitrag in Verbindung mit dem Betriebsausgabenabzug circa die Hälfte seines bAV-Beitrages erstattet. Dadurch behält der Arbeitgeber Liquidität im Unternehmen und kann mit wenig Aufwand die Betriebsrente seiner Mitarbeiter effektiv unterstützen.

## Wer gilt im Sinne des Gesetzes als förderfähiger Arbeitnehmer („Geringverdiener“)?

Arbeitnehmer in einem ersten Dienstverhältnis (Steuerklasse I-V) werden als förderfähige Arbeitnehmer bezeichnet, wenn ihr monatlicher Bruttoarbeitslohn (laufendes Bruttoentgelt nach R 39b.2 der LStR zu § 39b EStG) **2.575 Euro** nicht übersteigt.

Bei abweichenden Lohnzahlungszeiträumen gelten folgende Grenzen:


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

 **Gut zu wissen!** Ein Arbeitnehmer kann seinen steuerpflichtigen Arbeitslohn durch eine Entgeltumwandlung nach § 3 Nr. 63 EStG ggf. so weit reduzieren, dass er die Einkommensgrenze zur Förderung nach § 100 EStG erfüllt (steuerfreie Lohnbestandteile bleiben bei der Prüfung der Einkommensgrenzen unberücksichtigt).

## Welche Voraussetzungen sind für die Förderung zu erfüllen?

Arbeitgeber erhalten einen Zuschuss von 30 % für zusätzliche Arbeitgeberbeiträge zugunsten einer bAV, wenn

- ✓ der Arbeitnehmer unter die Fördergrenzen fällt,
- ✓ es sich um ein erstes Dienstverhältnis handelt (Steuerklasse I-V),
- ✓ der Arbeitgeber zu einem Lohnsteuerabzug verpflichtet ist,
- ✓ der Arbeitgeberbeitrag zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gezahlt wird,
- ✓ der Arbeitgeberbeitrag zwischen 240 Euro und 960 Euro pro Kalenderjahr beträgt,
- ✓ der Beitrag in eine Direktversicherung, Pensionskasse oder Pensionsfonds fließt,
- ✓ die Auszahlung der bAV-Leistungen in Form einer Rente oder eines Auszahlplanes erfolgen,
- ✓ ein ungezillmerter Tarif verwendet wird (Verteilung der Vertriebskosten über die gesamte Vertragslaufzeit).

 **Gut zu wissen!** Für die Prüfung der Voraussetzungen des bAV-Förderbetrages sind immer nur die Verhältnisse im Zeitpunkt der Beitragszahlung maßgeblich (vgl. § 100 Abs. 4 Satz 1 EStG). Sich nachträglich ergebende rückwirkende Änderungen der Verhältnisse sind unbeachtlich.

Entscheidend für die Gewährung der Förderung ist, dass zum jeweiligen Zeitpunkt der Beitragszahlung die Einkommensgrenze nicht überschritten wird (z. B. Sonderzahlungen in Form von Weihnachtsgeld).

Aus diesem Grund kann – insbesondere bei stark schwankendem oder steigendem Arbeitslohn – eine jährliche Zahlweise sehr sinnvoll sein. Idealerweise liegt diese dann in einem „normalen“ Monat.

### Was passiert, wenn die Voraussetzungen für die Förderung nicht mehr erfüllt werden?

Entfallen die Voraussetzungen dauerhaft, z. B. weil der Arbeitnehmer aufgrund einer Lohn-erhöhung dauerhaft mehr als 2.575 Euro monatlich verdient, kommt eine Förderung der Beiträge nach § 3 Nr. 63 EStG in Betracht, sofern das Volumen noch nicht erschöpft ist.

### 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.

### Können Auszubildende, Minijobber und Teilzeitkräfte auch zu den förderfähigen Arbeitnehmern 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. 3 EStG unterschritten wird. Wird der Arbeitslohn pauschal besteuert (z. B. bei geringfügig Beschäftigten), ist bei der Prüfung der Einkommensgrenze auf den pauschalbesteuerten Lohn abzustellen.

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

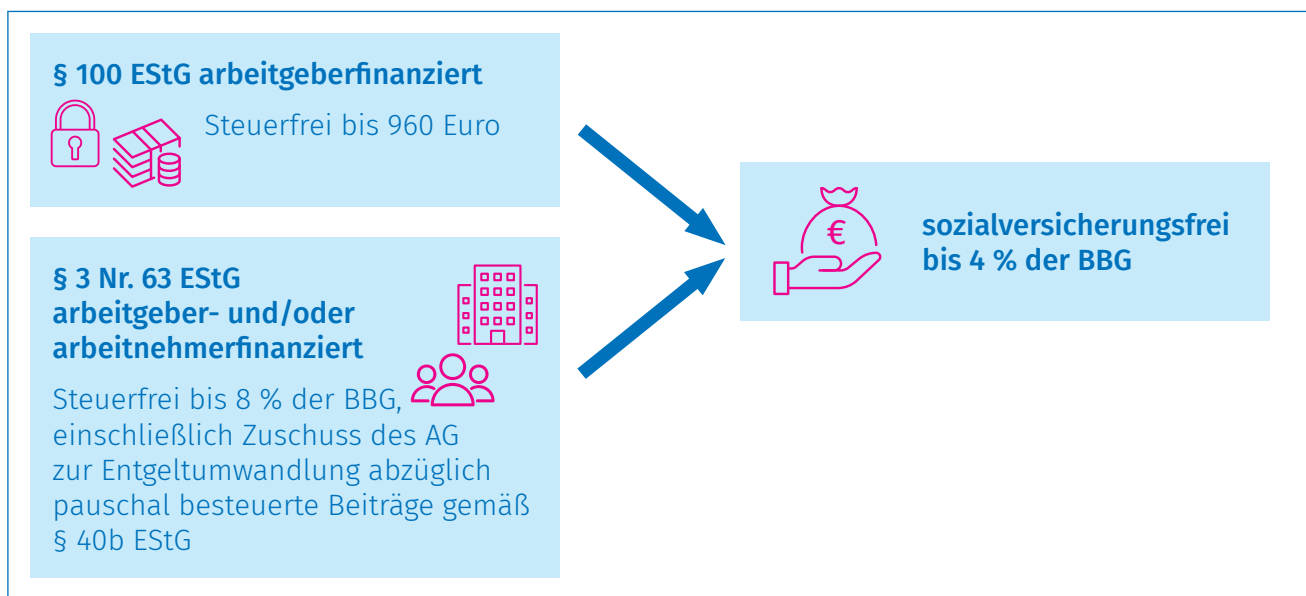
Ja, bei einem Arbeitgeberwechsel im Laufe des Jahres kann jedes Unternehmen den bAV-Förderbetrag jeweils bis zum Höchstbetrag ausschöpfen.

Wichtig ist nur, dass es sich um das erste Dienstverhältnis handelt. Bei mehreren nebeneinander bestehenden Dienstverhältnissen kann die Förderung nur einmal geltend gemacht werden.

### Sind die Beitragszahlungen des Arbeitgebers für den Arbeitnehmer steuer- und sozialversicherungsfrei?

Die Beitragszahlungen vom Arbeitgeber sind im Rahmen des § 100 EStG bis zur Höchstgrenze von 960 Euro pro Jahr für Arbeitnehmende steuerfrei und auch in Höhe von 4 % der BBG sozialversicherungsfrei.

Die 4 % stehen für die Direktversicherungen nur einmal zur Verfügung, unabhängig davon, ob die Beiträge nach § 100 oder § 3 Nr. 63 EStG steuerfrei sind.



### Wie werden die späteren Leistungen versteuert?

Die späteren Versorgungsleistungen sind, wie bei der Förderung nach § 3 Nr. 63 EStG, nach § 22 Nr. 5 Satz 1 EStG nachgelagert zu versteuern.

### Gilt die Förderung auch bei bereits bestehenden Arbeitgeberbeiträgen?

Die Förderung nach § 100 EStG ist auf Zusagen begrenzt, die nach 2016 erteilt wurden. Bei früheren Zusagen ist eine Förderung nur für den Beitrag möglich, den der Arbeitgeber nach diesem Stichtag darüber hinaus leistet, § 100 Abs. 2 Satz 2 EStG.

### Kann der Arbeitgeber 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.

### Kann der Arbeitgeber lediglich den förderfähigen Arbeitnehmern eine arbeitgeberfinanzierte bAV zusagen?

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



**Gut zu wissen!** 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.



MEHR ERFAHREN

**Neugierig?**  
Noch mehr über die Möglichkeiten der betrieblichen Altersversorgung beim VOLKSWOHL BUND erfahren Sie unter [bav.volkswohl-bund.de](http://bav.volkswohl-bund.de).