MANDANTEN-MERKBLATT

DR. THOMAS AUTZEN

STEUERBERATER

DER ANSPRUCH DES ARBEITNEHMERS AUF ENTGELTUMWANDLUNG
Voraussetzungen und Gestaltungsmöglichkeiten des Arbeitgebers

2026

INHALT

I. Durchführungswege bei Entgeltumwandlung

1. Klassische bAV
2. Sozialpartnermodell – neue bAV

II. Entgeltumwandlungsvereinbarung

1. Individualvertragliche Vereinbarung
2. Automatisierte Entgeltumwandlungsvereinbarung – Optionssystem
3. Höchst- und Mindestbeträge der Entgeltumwandlung
4. Pflicht zur Weitergabe von ersparten Sozialversicherungsbeiträgen – Arbeitgeberzuschuss

III. Leistungsziele der Betrieblichen Altersvorsorge

1. Altersversorgung
2. Invalidität
3. Hinterbliebenenversorgung

IV. Leistungsstruktur

1. Arten und Haftungsumfang
2. Anpassungsverpflichtung der laufenden Rente

V. Insolvenzsicherungspflicht und Höhe der geschützten Anwartschaft

1. Klassische bAV
2. Sozialpartnermodell – neue bAV

VI. Bilanzielle Auswirkungen

VII. Ausscheiden mit unverfallbaren Anwartschaften

1. Klassische bAV
2. Sozialpartnermodell – neue bAV

VIII. Steuer- und sozialversicherungsrechtliche Auswirkungen beim Arbeitnehmer

1. Anwartschaftsphase
2. Bezugsphase

Von einer Entgeltumwandlung spricht man, wenn der Arbeitnehmer künftige Entgeltansprüche aufgrund einer Entgeltumwandlungsvereinbarung für seine künftige Altersversorgung verwendet. Ein wesentlicher Vorteil für den Arbeitnehmer liegt hier in der Ersparnis von steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Entgeltanteilen in der aktiven Phase.

Als weiterer Anreiz zum Aufbau einer betrieblichen Altersversorgung werden die Betriebsrenten nicht voll auf die Grundsicherung angerechnet. Gewährt wird ein monatlicher Freibetrag in Höhe von 100 €, der sich bis zur Hälfte der Regelbedarfsstufe 1 (im Jahr 2026 281,50 €) erhöhen kann.

Mit dem Betriebsrentenstärkungsgesetz (BRSG) wurde neben dem bisherigen Regelwerk zur betrieblichen Altersversorgung (sog. klassische bAV) ein neues tarifvertragliches Regelwerk (sog. Sozialpartnermodell – neue bAV) für die Entgeltumwandlung geschaffen. Dieses bringt Erleichterungen für den Arbeitgeber und soll zu einer größeren Verbreitung der bAV führen. Beide Systeme bestehen parallel nebeneinander. Auch nicht tarifgebundene Parteien können unter bestimmten Voraussetzungen auf das Sozialpartnermodell – neue bAV zurückgreifen. Die beiden Systeme unterscheiden sich aber wesentlich in Fragen der Arbeitgeberhaftung und der Kalkulierbarkeit der zukünftigen Renten. Das Sozialpartnermodell muss völlig ohne Leistungsgarantien auskommen.

I. Durchführungswege bei Entgeltumwandlung

1. Klassische bAV

a) Einseitiges Vorgaberecht des Arbeitgebers für versicherungsförmige Durchführungswege

Jeder Arbeitnehmer und jede arbeitnehmerähnliche Person kann von seinem Arbeitgeber verlangen, dass eine Entgeltumwandlung für ihn durchgeführt wird. Dies gilt auch für Teilzeitbeschäftigte und geringfügig Beschäftigte.

Möchte der Arbeitgeber die Entgeltumwandlung seiner Mitarbeiter über eine Direktversicherung, Pensionskasse oder über einen Pensionsfonds durchführen (sog. versicherungsförmige Durchführungswege), kann er den Versorgungsträger für seine Arbeitnehmer einseitig festlegen. Dieses Vorgaberecht umfasst auch den gewählten Versicherungstarif, die Leistungsstruktur des Versorgungsversprechens und die Art der Versorgungsleistung. Insbesondere kann der Arbeitgeber bei der Einrichtung einer Entgeltumwandlung für Gruppen auf vergünstigte kollektive Versicherungstarife und Annahmebedingungen zurückzugreifen, die bei privaten Einzelversicherungen nicht zur Verfügung stehen.

Der Arbeitnehmer kann bei der Einrichtung durch den Arbeitgeber dann nicht mehr verlangen, dass seine Entgeltumwandlung über eine von ihm ausgewählte Durchführung erfolgt. Er kann nur die vom Arbeitgeber angebotene versicherungsförmige Durchführung nutzen.

Hinweis: Wählt der Arbeitgeber bei der Direktversicherung einen gezillmerten Tarif, bei dem die Abschlusskosten zu Beginn der Versicherung belastet werden, sollte er den Arbeitnehmer ausdrücklich darauf hinweisen. Zudem sollte er mittels der versicherungstariflichen Leistungsverläufe über die Folgen vorzeitiger Abfindungen und Beitragsfreistellungen informieren.

b) Anspruch des Arbeitnehmers auf eine Direktversicherung

Möchte der Arbeitgeber keine einheitliche Entgeltumwandlung seiner Mitarbeiter über einen versicherungsförmigen Durchführungsweg in seinem Unternehmen einrichten, kann der Arbeitnehmer die Durchführung über die von ihm ausgewählte Direktversicherung verlangen. Der Arbeitgeber sollte sich auch dann genau mit der vorgelegten Direktversicherung, insbesondere mit der Leistungsstruktur, auseinandersetzen. Erschwerend kommt hinzu, dass er sich ggf. mit einer Vielzahl von unterschiedlichen Anbietern und Versicherungsvarianten auseinandersetzen muss.

Hinweis: Hinzu kommt, dass sich der Anspruch des Arbeitnehmers auf Entgeltumwandlung über eine Direktversicherung dann auch auf die sog. Riesterförderung erstreckt. Bei dieser Förderung ist der Arbeitgeber der Versicherungsnehmer, der Arbeitnehmer finanziert die Beiträge aber aus seinem versteuerten Einkommen. Ob diese Variante sinnvoll ist, kann nur im Einzelfall beurteilt werden.

c) Einvernehmliche Regelung über Direktzusage und Unterstützungskasse

Wenn Arbeitgeber und Arbeitnehmer sich einigen, kann die Entgeltumwandlung auch über die Direktzusage und die Unterstützungskasse durchgeführt werden. Diese Durchführungswege haben für den Arbeitgeber jedoch zur Folge, dass er sowohl in der Finanzierungsphase (sog. Anwartschaftsphase) als auch in der späteren Bezugsphase (Leistungsphase) die Verwaltung der Entgeltumwandlung grundsätzlich selbst abwickeln muss. Die Unterstützungskassen und auch die Direktzusagen sollten über eine Rückdeckungsversicherung (Lebensversicherung) finanziert werden. Sowohl Unterstützungskassen als auch die Lebensversicherer bieten regelmäßig einen Verwaltungsservice an, der jedoch kostenpflichtig ist.

2. Sozialpartnermodell – neue bAV

Wie auch bei der klassischen bAV hat auch hier jeder Arbeitgeber ein einseitiges Vorgaberecht für einen vom ihm ausgewählten Versorgungsträger im Sozialpartnermodell – neue bAV, wenn er sich für eine einheitliche Durchführung der Entgeltumwandlung in seinem Unternehmen entscheidet.

Er hat dabei die Wahl zwischen Direktversicherung, Pensionskasse und Pensionsfonds. Soll die Versorgung über eine Direktversicherung durchgeführt werden, kann dies auch über eine gemeinsame Einrichtung der Tarifvertragsparteien erfolgen.

Möchte der Arbeitgeber keine einheitliche Entgeltumwandlung in seinem Unternehmen einrichten, kann der Arbeitnehmer auch hier die Durchführung über eine von ihm ausgewählte Direktversicherung verlangen.

Auch nicht tarifgebundene Parteien können unter bestimmten Voraussetzungen die Entgeltumwandlung über eine reine Beitragszusage vereinbaren, indem sie sich mit Zustimmung der Sozialpartner einem bestehenden Sozialpartnermodell anschließen.

II. Entgeltumwandlungsvereinbarung

1. Individualvertragliche Vereinbarung

Für die Entgeltumwandlung von Gehaltsteilen muss eine schriftliche Entgeltumwandlungsvereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer abgeschlossen werden.

In der Entgeltumwandlungsvereinbarung verzichtet der Arbeitnehmer auf einen Teil des künftigen Bruttoentgelts. Im Gegenzug verpflichtet sich der Arbeitgeber dazu, die zur Entgeltumwandlung verwendeten Entgeltbestandteile in eine wertgleiche Anwartschaft auf Leistungen der betrieblichen Altersversorgung umzuwandeln.

Hinweis: Im Sozialpartnermodell – neue bAV liegt Wertgleichheit bereits dann vor, wenn der vom Arbeitgeber zu leistende Beitrag dem umgewandelten Entgeltbetrag nach Abzug von möglichen Steuern und Sozialversicherungsbeiträgen entspricht.

Weitere wesentliche Bestandteile der Entgeltumwandlungsvereinbarung sind:

- gewählter Durchführungsweg,
- gewählte Leistungsstruktur,
- Festlegung des Leistungsziels (Alter, Invalidität und Hinterbliebenenversorgung),
- gewählter Tarif bzw. Plan oder Pensionsplan des Versorgungsträgers.

Im Übrigen sollte die Vereinbarung über die Entgeltumwandlung auch regeln, welches Vergütungsniveau für Gehaltsentwicklungen und Sonderzahlungen maßgeblich ist.

Der Arbeitnehmer kann die Entgeltumwandlung sowohl von regelmäßigem Entgelt als auch von Einmalzahlungen (z. B. variable Gehaltsbestandteile) verlangen. Grundsätzlich können Zeitguthaben nicht mehr in die Entgeltumwandlung eingebracht werden.

Wichtig sowohl für die Umwandlung von variablen Gehaltsbestandteilen als auch von regelmäßigem Entgelt ist aber, dass die Entgeltumwandlungsvereinbarung vor deren Fälligkeit abgeschlossen wird, da sonst die Finanzverwaltung nicht von zukünftigen Entgeltbestandteilen ausgeht und dadurch die Steuerbefreiung und Beitragsfreiheit in der Sozialversicherung gefährdet ist.

Hinweis: Bei der Entgeltumwandlung reduziert sich durch den Verzicht das Arbeitsentgelt im Sinne der Sozialversicherung. Damit kann die Versicherungsfreiheit von der gesetzlichen Krankenversicherung wieder entfallen. Auch reduzieren sich dadurch die Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung und die Leistungen der Arbeitslosenversicherung.

2. Automatisierte Entgeltumwandlungsvereinbarung – Optionssysteme

Wird die Entgeltumwandlung in einem Tarifvertrag geregelt, kann sie unter bestimmten Voraussetzungen auch automatisiert werden (sog. Auto-Enrolment-System). Sie muss dann mit einer Widerspruchsmöglichkeit des Arbeitnehmers in einer bestimmten Frist versehen werden (sog. Opting-Out). Diese Modelle beruhen auf dem System, dass jeder Mitarbeiter automatisch im Entgeltumwandlungssystem des Unternehmens mitmacht, ohne dass er aktiv tätig werden muss. Wer nicht mitmachen möchte, muss hingegen aktiv werden, indem er der automatischen Entgeltumwandlung widerspricht.

Auch bei fehlender Tarifbindung kann in einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung ein Optionssystem vereinbart werden. Voraussetzung dafür ist, dass der Arbeitgeber mindestens 20 % des umgewandelten Entgelts als Arbeitgeberzuschuss hinzugibt. Die allgemeine Zuschusspflicht für tatsächlich ersparte Sozialversicherungsbeiträge gilt hiermit als erfüllt.

Diese Optionssysteme können sowohl für die klassische bAV als auch für das Sozialpartnermodell – neue bAV vereinbart werden.

3. Höchst- und Mindestbeträge der Entgeltumwandlung

Soll regelmäßiges Entgelt für die Umwandlung verwendet werden, kann der Arbeitgeber verlangen, dass aus Vereinfachungsgründen im Kalenderjahr monatlich gleichbleibende Beträge umgewandelt werden.

Zur Vermeidung von uneffektiven Minimalrenten kann der Arbeitgeber zudem einen jährlichen Mindestbetrag der Entgeltumwandlung verlangen. Dieser orientiert sich an der Bezugsgröße in der Sozialversicherung und beträgt im Jahr 2026 296,63 €. Ebenso kann er die maximale Höhe der Entgeltumwandlung auf 4 % der Beitragsbemessungsgrenze (BBG) in der allgemeinen Rentenversicherung begrenzen. Dieser bundeseinheitliche Höchstbetrag für das Jahr 2026 beläuft sich auf 4.056 €. Innerhalb dieses Korridors kann der Arbeitnehmer grundsätzlich jedes Jahr neu entscheiden, ob und wie hoch die Entgeltumwandlung sein soll.

Hinweis: Obwohl der steuerliche Freibetrag auf 8 % der BBG in der allgemeinen Rentenversicherung angehoben wurde, bleibt es bei der Entgeltumwandlung bei den bisherigen 4 % der BBG in der allgemeinen Rentenversicherung.

Besteht zwischen den Parteien Einvernehmen, können auch höhere oder niedrigere Beträge für die Entgeltumwandlung verwendet werden. Einschränkungen ergeben sich hier nur aus der Förderung durch das Steuer- und Sozialrecht der Durchführungswege sowie aus dem Umfang des Insolvenzschutzes.

Hinweis: Für entgeltfreie Zeiten sollten entsprechende Vorkehrungen getroffen werden.

4. Pflicht zur Weitergabe von ersparten Sozialversicherungsbeiträgen – Arbeitgeberzuschuss

Mit dem BRSG wurde auch die Verpflichtung des Arbeitgebers eingeführt, für ersparte Sozialversicherungsbeiträge einen Zuschuss zur Entgeltumwandlung an den jeweiligen Versorgungsträger zu leisten. Diese Verpflichtung gilt für alle versicherungsförmigen Durchführungswege, nicht aber für die Unterstützungskasse und die Direktzusage. In der klassischen bAV gilt sie für alle Entgeltumwandlungen, die ab dem 1.1.2019 geschlossen wurden. Für bereits davor geschlossene Verträge gilt die Verpflichtung ab dem 1.1.2022.

Für Entgeltumwandlungen, die im Sozialpartnermodell – neue bAV zugesagt werden, gilt diese Verpflichtung ab sofort.

a) Höhe der ersparten Sozialversicherungsbeiträge

Die Zuschusspflicht besteht allerdings nur für tatsächlich ersparte Sozialversicherungsbeiträge. Da für umgewandeltes Entgelt oberhalb der BBG in der allgemeinen Rentenversicherung weder

Beiträge zur Rentenversicherung noch zur gesetzlichen Krankenversicherung anfallen, liegt hier auch keine Ersparnis vor und es wird kein Zuschuss fällig.

Wird Entgelt unterhalb der BBG in der allgemeinen Rentenversicherung, aber oberhalb der BBG in der gesetzlichen Krankenversicherung umgewandelt, erspart der Arbeitgeber nur die Beiträge zur Rentenversicherung und zur Arbeitslosenversicherung. Hier hat er das Wahlrecht, ob er pauschal 15 % des umgewandelten Entgelts als Zuschuss zahlt oder nur die tatsächlich ersparten Sozialversicherungsbeiträge.

Hinweis: Der Arbeitgeber kann hier für sich entscheiden, ob der interne Verwaltungsaufwand zur Feststellung der tatsächlich ersparten Sozialaufwendungen in jedem Einzelfall seiner Mitarbeiter eine geringere Belastung darstellt als die Pauschale von 15 % des umgewandelten Entgelts.

Wird das Entgelt unterhalb der BBG in der gesetzlichen Krankenversicherung umgewandelt, dann ist die Pauschale von 15 % des umgewandelten Betrags immer geringer als die tatsächlich ersparten Sozialaufwendungen.

b) Sozialversicherungsbeiträge und Steuerfreiheit

Da mit dem BRSG der steuerrechtliche Freibetrag auf 8 % der BBG in der allgemeinen Rentenversicherung angehoben wurde, wird der Zuschuss des Arbeitgebers zur Entgeltumwandlung in der Regel steuerfrei sein. Anders sieht es hingegen bei der Sozialversicherungspflicht aus. Da hier weiterhin nur 4 % der BBG in der allgemeinen Rentenversicherung sozialversicherungsfrei sind, löst hier der Zuschuss die Beitragspflicht des Arbeitgebers und des Arbeitnehmers aus, sobald der Arbeitnehmer den Höchstbetrag der 4 % der BBG in der allgemeinen Rentenversicherung ausschöpft.

III. Leistungsziele der Betrieblichen Altersvorsorge

Theoretisch lassen sich mit der Entgeltumwandlung alle drei Leistungsziele Alter, Invalidität und Hinterbliebenenversorgung umsetzen. In der Praxis ergeben sich hier jedoch Einschränkungen.

1. Altersversorgung
a) Klassische bAV

Auch wenn nach dem Betriebsrentengesetz sowohl einmalige Kapitalzahlungen als auch Rentenleistungen vorgesehen sein können, ergibt sich insbesondere aus der steuerlichen und sozialrechtlichen Förderung in den Durchführungswegen Direktversicherung, Pensionskasse, Pensionsfonds faktisch die Beschränkung auf Rentenleistungen. Es müssen daher in der Entgeltumwandlungsvereinbarung Rentenzahlungen als Ablaufleistungen vorgesehen sein, auch wenn nach dem Versicherungstarif bzw. Pensionsplan anstelle der versicherten Altersrente wahlweise ein Kapital bei Rentenbeginn ausgezahlt werden kann. Ist aber von vornherein lediglich nur eine Kapitalleistung vorgesehen, entfällt die steuerliche und sozialrechtliche Förderung.

Auch bei der rückgedeckten Unterstützungskassenzusage muss die Ablaufleistung eine lebenslange Rentenzahlung vorsehen, damit der Arbeitgeber die Zuwendungen als Betriebsausgaben ansetzen kann. Tatsächlich kann hier aber auch das Kapital gewählt werden. Bei einer Durchführung über eine rückgedeckte Direktzusage besteht keine Beschränkung auf Rentenzahlungen.

b) Sozialpartnermodell – neue bAV

Für das Sozialpartnermodell – neue bAV sind nach dem Betriebsrentengesetz nur laufende Renten vorgesehen. Das Kapitalwahlrecht bei Rentenbeginn soll laut BMF-Schreiben auch auf die reine Beitragszusage im Sozialpartnermodell anwendbar sein. Ob die Versorgungsträger tatsächlich die dafür erforderlichen Tarife bzw. Pläne anbieten werden, bleibt abzuwarten.

2. Invalidität
a) Klassische bAV

Die Absicherung gegen Fälle der Invalidität (Berufs-, Erwerbsunfähigkeit oder Erwerbsminderung) sind grundsätzlich wichtige Bestandteile in einer Betriebsrentenversorgung. Allerdings kann eine angemessene Invalidenrente je nach Höhe und Eintrittsalter einen Versicherungsbeitrag erforderlich machen, der über dem jährlich geförderten Beitrag liegt. Zudem hängt der Versicherungsschutz bei der Entgeltumwandlung grundsätzlich von einer individuellen Risikoprüfung ab. Es ist also nicht mit Sicherheit für alle Mitarbeiter klar, ob die geplante Invaliditätsversorgung eingerichtet werden kann. Daher ist bei Auswahl eines generellen Entgeltumwandlungssystems durch den Arbeitgeber stets zu prüfen, ob eine selbständige oder auch zusätzliche Invaliditätsversorgung administrativ vertretbar ist (z. B. Schutz personenbezogener Daten der Mitarbeiter usw.). Insbesondere sollte die Zusage von der Versicherbarkeit abhängig gemacht werden.

b) Sozialpartnermodell – neue bAV

Der Gesetzgeber setzt darauf, dass die Sozialpartner viele Versicherungsverträge bündeln werden, so dass eine kostengünstige und leistungsstarke Versorgung erzielt werden kann. Er erhofft sich, dass so auch die Invaliditätsabsicherung großer Gruppen zu günstigen Tarifen und ohne individuelle Risikoprüfung über die Entgeltumwandlung realisierbar ist. Ob entsprechende Tarife auf dem Markt angeboten werden, bleibt abzuwarten.

3. Hinterbliebenenversorgung

Damit die Hinterbliebenen durch die Entgeltumwandlung begünstigt werden können, muss der Arbeitgeber bei der klassischen bAV eine Hinterbliebenenversorgung ausdrücklich vereinbaren.

Auch beim Sozialpartnermodell – neue bAV muss die Hinterbliebenenversorgung ausdrücklich im Tarifvertrag vorgesehen sein.

a) Begünstigte Hinterbliebene

Das Steuerrecht erkennt nur folgende Personen als begünstigte Hinterbliebene an (sog. enger Hinterbliebenenbegriff):

- die Witwe bzw. der Witwer,
- der frühere Ehegatte,
- die Lebensgefährten,
- gleichgeschlechtliche Lebenspartner oder
- sog. Kindergeldkinder.

Insbesondere für den Lebensgefährten stellt das Steuerrecht weitere Anforderungen. So müssen diese namentlich benannt

werden und mit dem verstorbenen Arbeitnehmer zum Zeitpunkt des Todes einen gemeinsamen Haushalt geführt haben.

b) Hinterbliebenenleistung

Eine separate Hinterbliebenenversorgung in der klassischen bAV, wie insbesondere eine lebenslange Rente oder ein eigens bemessenes Versorgungskapital, kann im Rahmen einer Entgeltumwandlung mit einer individuellen Risikoprüfung verbunden sein. Bei der Einrichtung einer generellen Versorgung sollte dies berücksichtigt werden, ähnlich wie bei der Invaliditätsversorgung. Für den Arbeitgeber kann es daher sinnvoll sein, die Hinterbliebenenversorgung auf das zu beschränken, was eine Rentenversicherung bei Tod des Arbeitnehmers (vor und nach Rentenbeginn) leistet.

Ob über das Sozialpartnermodell – neue bAV eine effektive Hinterbliebenenversorgung ohne individuelle Risikoprüfung realisierbar ist, wird sich zeigen.

IV. Leistungsstruktur

Die Wahl der Leistungsstruktur bestimmt die Höhe der zugesagten Versorgungsleistung, für die der Arbeitgeber haftet (sog. Ausfallhaftung). Sie bestimmt zudem, ob der Arbeitgeber im Leistungsfall zur Anpassung der laufenden Versorgungsrente verpflichtet ist, also ggf. weitere Kosten bei Rentenbezug entstehen können.

1. Leistungszusage

a) Klassische bAV

Nach der Systematik des Betriebsrentengesetzes kann die versprochene Leistung entweder ein bestimmter oder bestimmbarer Betrag sein, wie etwa eine Rente in bestimmter Höhe (Leistungszusage), oder das Ergebnis aus umgewandelten Beträgen (beitragsorientierte Leistungszusage und Beitragszusage mit Mindestleistung).

Hinweis: Da bei einer Entgeltumwandlung der Arbeitgeber regelmäßig nur das Ergebnis aus den tatsächlich umgewandelten Beiträgen versprechen will, sollte er keinesfalls eine Leistungszusage erteilen.

Bei der beitragsorientierten Leistungszusage verpflichtet sich der Arbeitgeber, bestimmte Beiträge in eine Anwartschaft auf Alters-, Invaliden- bzw. Hinterbliebenenversorgung umzuwandeln. Versprochen wird dann das Ergebnis, das sich aus einem versicherungsmathematischen Umwandlungsprinzip aufgrund eines Beitrags ergibt. Das ist also eine garantierte Leistung zuzüglich einer gegebenenfalls existenten Überschussleistung nach einem klassischen Versicherungstarif, wie er in der Regel bei der Direktversicherung, Pensionskassenversicherung und der Rückdeckungsversicherung zur Direktzusage oder zur Unterstützungskasse zum Einsatz kommt. Für vorzeitige Leistungen (Abfindung, Übertragung) und Leistungen im Versorgungsfall kann der Arbeitgeber den Arbeitnehmer hier auf die dann vorgesehene Versicherungsleistung verweisen.

Bei den versicherungsförmigen Durchführungswegen kann der Arbeitgeber auch eine Beitragszusage mit Mindestleistung erteilen, um seine Haftung zu begrenzen. In diesem Fall ist sein Versprechen nur auf die zugesagten Beiträge abzüglich der Kosten des biometrischen Risikoausgleichs begrenzt. Dies hat insbesondere Relevanz bei fondsgebundenen Produkten.

Hinweis: Bei fondsgebundenen Lebensversicherungen ohne Garantieleistung ist der Arbeitgeber dafür verantwortlich, dass die Leistungen aus der Versicherung bei vorzeitiger Fälligkeit (Abfindung, Übertragung) und im Versorgungsfall den Werten entsprechen, die sich aus der Summe der eingezahlten Beiträge ergeben. Ansonsten greift hier die Ausfallhaftung.

Aber auch bei fondsgebundenen Lebensversicherungen mit Garantieleistung kann die Ausfallhaftung des Arbeitgebers bei vorzeitiger Fälligkeit greifen. Etwa dann, wenn sich der Wert der Versicherung auf weniger als die zugesagten Beiträge beläuft. Die Garantie bei solchen Produkten, dass mindestens die geleisteten Beiträge erhalten bleiben, bezieht sich nur auf den Zeitpunkt des Ablaufs der Versicherung, nicht aber auf Zeitpunkte davor.

b) Sozialpartnermodell – neue bAV

Mit dem BRSG kann die Zusage auf Entgeltumwandlung nun auch als reine Beitragszusage erteilt werden. Anders als bei den Leistungsstrukturen der klassischen bAV verspricht der Arbeitgeber hier nur die Zahlung von Gehaltsbestandteilen zur Finanzierung der betrieblichen Altersversorgung. Er verspricht keine bestimmte oder sicher bestimmbare Leistung im Versorgungsfall. Es gibt hier auch keine Verpflichtung, mindestens für die zugesagten Beiträge abzüglich der Kosten der Biometrie einzustehen. Sein Versprechen ist nur auf die Zahlung von Beiträgen beschränkt. Es gibt daher auch keine Ausfallhaftung des Arbeitgebers wie in der klassischen bAV. Der durchführende Versorgungsträger darf keine Garantie für die Höhe der Leistung erteilen.

Die Höhe der Rentenleistung orientiert sich also nur an der Vermögens- und Ertragslage der Versorgungseinrichtung, wenngleich die Rentenleistungen auch hier aufgrund eines Zinses und einer Tafel errechnet werden. Um die Chancen und die Verluste in einem System ohne Garantie auszugleichen, soll der Arbeitgeber zur Absicherung Zusatzbeiträge leisten. Diese sind jedoch nicht obligatorisch. Es bleibt abzuwarten, ob diese in den Tarifverträgen vereinbart werden.

2. Anpassungsverpflichtung der laufenden Rente

a) Klassische bAV

Wird die beitragsorientierte Leistungszusage über eine Direktversicherung oder eine Pensionskassenversicherung durchgeführt, kann der Arbeitgeber seiner Anpassungsverpflichtung dadurch nachkommen, dass im Versicherungsvertrag festgelegt wird, dass ab Rentenbeginn sämtliche Überschussanteile zur Erhöhung der laufenden Leistung verwendet werden.

Im Fall der Unterstützungskassenzusage und der Direktzusage ist der Arbeitgeber zur Anpassung verpflichtet. Aber auch hier kann er Tarife der Versorgungsträger wählen, welche die Anpassungsverpflichtung garantiert finanzieren, so dass keine weiteren Kosten entstehen.

Bei der Beitragszusage mit Mindestleistung in den versicherungsförmigen Durchführungswegen besteht, anders als bei der beitragsorientierten Leistungszusage, keine Verpflichtung zur Anpassung der laufenden Leistung.

Hinweis: Neu im Betriebsrentengesetz ist die Vorgabe, dass sich die Anwartschaft des ausgeschiedenen Arbeitnehmers im weiteren Verlauf bis zum Versorgungsfall nicht schlechter entwickeln soll als die Anwartschaft eines vergleichbaren nicht ausgeschiedenen Arbeitnehmers.

In folgenden Fällen wird man in der Regel von einer Gleichbehandlung der beiden Anwärtergruppen ausgehen können: (1) bei Leistungszusagen auf einen festen Versorgungsbetrag, (2) bei Bemessungssystemen mit Verzinsung, die auch dem ausgeschiedenen Arbeitnehmer zugutekommt, (3) bei der Direktversicherung, der Pensionskasse und dem Pensionsfonds, wenn die Verzinsung bzw. die planmäßigen oder die tariflichen Erträge auch dem ausgeschiedenen Arbeitnehmer zugutekommen.

Bei endgehaltsbezogenen Leistungszusagen müssen hingegen künftig zusätzliche Vorkehrungen (Anpassung der Anwartschaften) getroffen werden, damit man regelmäßig von der Gleichbehandlung der beiden Anwärtergruppen ausgehen kann.

b) Sozialpartnermodell – neue bAV

Im Sozialpartnermodell besteht keine Verpflichtung des Arbeitgebers zur Anpassung der laufenden Rente. Rentenerhöhungen können sich hier nur eventuell aus der Ertragslage der Versorgungseinrichtungen ergeben.

V. Insolvenzsicherungspflicht und Höhe der geschützten Anwartschaften

1. Klassische bAV

a) Sicherungspflichtige Durchführungswege

Für die Direktversicherung besteht keine Sicherungspflicht, so dass keine Beiträge zum Pensions-Sicherungs-Verein (PSVaG) als Träger der gesetzlichen Insolvenzsicherung zu entrichten sind. Für Pensionskassen hingegen besteht seit dem 24.6.2020 eine Insolvenzsicherungspflicht. Diese entfällt nur dann, wenn die Pensionskasse dem Sicherungsfonds Protektor angehört.

Bei der Wahl des Pensionsfonds besteht eine Sicherungspflicht bereits ab Beginn der Entgeltumwandlung. Damit ist eine Melde- und Beitragspflicht des Arbeitgebers gegenüber dem PSVaG verbunden. Die Beitragsbemessungsgrundlage für den Pensionsfonds entspricht seit dem 24.6.2020 derjenigen der Pensionskasse. Daher sind sowohl für Anwartschaften als auch für laufende Versorgungsleistungen Beiträge an den PSVaG zu zahlen.

Für die Direktzusage ist der volle steuerliche Teilwert der Pensionsverpflichtung als Bemessungsgrundlage anzusetzen. Bei rückgedeckten Unterstützungskassen wird die Bemessungsgrundlage eigens bemessen.

b) Höhe des Insolvenzschutzes

Der Insolvenzschutz durch den PSVaG ist jedoch anfänglich der Höhe nach begrenzt. So besteht ein sofortiger Insolvenzschutz bei der Entgeltumwandlung nur für die Beträge von bis zu 4 % der jeweils aktuellen Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung. Erst nach Ablauf der Zweijahresfrist greift der Insolvenzschutz durch den PSVaG für darüber hinausgehende umgewandelte Entgeltbestandteile.

2. Sozialpartnermodell – neue bAV

Für die reine Beitragszusage im Sozialpartnermodell ist eine Beitragspflicht zum PSVaG nicht vorgesehen. Demnach besteht aber auch kein Insolvenzschutz durch den PSVaG.

VI. Bilanzielle Auswirkungen

Die Beiträge des Arbeitgebers zur Direktversicherung, zur Pensionskasse und zum Pensionsfonds sind Betriebsausgaben. Dies gilt auch für die Beiträge zum Sozialpartnermodell. Betriebsausgaben sind ebenso die Beiträge zu Rückdeckungsversicherungen der Direktzusage. Damit die Zuwendungen zur rückgedeckten Unterstützungskassenzusage als Betriebsausgaben abzugsfähig sind, müssen bestimmte Vorgaben des Steuerrechts eingehalten werden. Auch die Beiträge an den PSVaG zur Insolvenzsicherung sind Betriebsausgaben.

Die versicherungsförmigen Durchführungswege und die Unterstützungskasse berühren weder die Passiv- noch die Aktivseite der Steuerbilanz des Unternehmens. Dies gilt auch für die Handelsbilanz.

Bei der Direktzusage muss der Arbeitgeber in der Anwartschaftsphase sowohl in der Steuer- als auch in der Handelsbilanz Pensionsrückstellungen bilden, um sie dann in der Leistungsphase wieder abzubauen. Dies gilt auch, wenn eine Rückdeckungsversicherung abgeschlossen wurde. Für die Rückdeckungsversicherung muss der Aktivwert ausgewiesen werden. Um die Rückstellungen in der Steuerbilanz wirksam bilden zu können, muss der Arbeitgeber die Vorgaben des Steuerrechts berücksichtigen.

VII. Ausscheiden mit unverfallbaren Anwartschaften

Die Anwartschaften aus der Entgeltumwandlung sind von Anfang an gesetzlich unverfallbar. Anders als bei der Arbeitgeberfinanzierung gilt hier keine gesetzliche Mindestfrist, die zum Verfall der Anwartschaft führt. Der Arbeitgeber muss sich also immer überlegen, wie mit den Anwartschaften verfahren werden soll.

1. Klassische bAV

a) Versicherungsförmige Lösung

Wird die Entgeltumwandlung als beitragsorientierte Leistungszusage über eine Direktversicherung oder Pensionskassenversicherung durchgeführt, dann ist gesetzlich vorgesehen, dass dem Arbeitnehmer die Versicherung zur Fortführung mit eigenen Beiträgen mitgegeben wird und der Arbeitgeber damit enthaftet ist. Die Wirksamkeit dieser Enthaftung ist an bestimmte Gestaltungsvoraussetzungen der Direktversicherung und Pensionskassenversicherung gebunden, die bereits bei deren Abschluss einzuhalten sind. So dürfen bei der Direktversicherung die Überschussanteile seit Versicherungsbeginn nur zur Verbesserung der Leistung verwendet werden, das Bezugsrecht der Direktversicherung ist von Anfang an unwiderruflich, dem Arbeitnehmer muss das Recht zur Fortsetzung mit eigenen Beiträgen eingeräumt worden sein und die Verpfändung, Abtretung oder Beleihung ist ausgeschlossen. Daneben dürfen keine Beitragsrückstände vorhanden sein.

Die versicherungsförmige Lösung ist jedoch ausgeschlossen, wenn der Arbeitnehmer vorher seinen Anspruch auf Übertragung geltend macht.

Für die übrigen Durchführungswege und die Leistungsstruktur der Beitragszusage mit Mindestleistung ist die versicherungsförmige Lösung ausgeschlossen.

b) Wahlrecht des Arbeitgebers zur Abfindung von Bagatellleistungen

Bei rein nationalen Sachverhalten gilt weiterhin, dass eine unverfallbare Anwartschaft unabhängig vom Durchführungsweg und der Leistungsstruktur vom Arbeitgeber bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses schuldbefreiend abgefunden werden kann, wenn sie als sog. Bagatellleistung zu qualifizieren ist. Die Abfindung kann ohne Zustimmung des Arbeitnehmers erfolgen, sie ist jedoch ausgeschlossen, wenn der Arbeitnehmer vorher von seinem Recht auf Übertragung Gebrauch macht.

Eine Bagatellleistung im Jahr 2026 liegt dann bundeseinheitlich vor, wenn die künftigen oder laufenden monatlichen Rentenbeträge den Betrag von 59,33 € nicht übersteigen. Der Höchstbetrag für die Abfindung von zugesagten Kapitalleistungen beträgt bundeseinheitlich 7.119 €.

Wird hingegen ein neues Arbeitsverhältnis in einem anderen Mitgliedstaat der EU begründet, muss der Arbeitnehmer der Abfindung zustimmen. Dies gilt jedoch nur, wenn der Arbeitnehmer dies dem ehemaligen Arbeitgeber innerhalb von drei Monaten nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses mitteilt.

Hinweis: Der Arbeitgeber sollte demnach vorsichtshalber die Dreimonatsfrist abwarten, um nicht voreilig die Anwartschaften abzufinden.

c) Anspruch des Arbeitnehmers auf Übertragung

Wird die Entgeltumwandlung über die versicherungsförmigen Durchführungswege durchgeführt, steht dem Arbeitnehmer ein Anspruch auf Übertragung der unverfallbaren Anwartschaft auf den neuen Arbeitgeber zu. Dieser Anspruch muss innerhalb eines Jahres nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses geltend gemacht werden. Der neue Arbeitgeber ist dann verpflichtet, eine dem Übertragungswert wertgleiche Zusage zu erteilen und diese über einen der versicherungsförmigen Durchführungswege durchzuführen. Im Fall der Durchführung über die Unterstützungskasse und die Direktzusage besteht dieser Übertragungsanspruch nicht.

Hinweis: Auch nach Vorliegen der versicherungsförmigen Lösung bei der Direktversicherung und der Pensionskassenversicherung hat der Arbeitnehmer einen Anspruch auf Übertragung des Versorgungswerts auf den neuen Arbeitgeber. Dieser richtet sich dann jedoch gegen den Versorgungsträger.

Mit dem BRSG kann der Arbeitnehmer nun auch verlangen, dass seine Anwartschaften auf eine Versorgungseinrichtung des Sozialpartnermodells übertragen werden, wenn der neue Arbeitgeber darüber seine bAV anbietet. In diesem Fall erteilt der neue Arbeitgeber jedoch keine wertgleiche Zusage. Sind jedoch die Anwartschaften einmal in das System der neuen bAV übertragen worden, gibt es keinen Anspruch auf eine Rückübertragung ins System der klassischen bAV.

d) Einvernehmliche Einzahlung von Bagatellleistungen in die gesetzliche Rentenversicherung

Mit dem zweiten Betriebsrentenstärkungsgesetz besteht nun auch bei Einvernehmen von Arbeitgeber und Arbeitnehmer eine steuerfreie Einzahlungsmöglichkeit in die gesetzliche Rentenversicherung. Laufende monatliche Rentenbeträge dürfen in 2026 den Betrag von 79,10 € nicht übersteigen. Der Höchstbetrag für die Abfindung von zugesagten Kapitalleistungen beträgt 9.492 €.

e) Verbleiben der unverfallbaren Anwartschaft im Unternehmen

Bei der Unterstützungskassen- und Direktzusage bleibt regelmäßig die beitragsfreie Versicherungsleistung als Teilanwartschaft beim Arbeitgeber bestehen. Anderes gilt nur, wenn es zwischen dem neuen Arbeitgeber, dem Arbeitnehmer und dem ehemaligen Arbeitgeber zu einer Vereinbarung über die Übernahme oder Übertragung der Versorgung kommt.

2. Sozialpartnermodell – neue bAV

a) Wahlrecht des Arbeitnehmers zur Fortsetzung der Versorgung mit eigenen Beiträgen

Beim Sozialpartnermodell entscheidet der Arbeitnehmer selbst, ob er die Versorgung mit eigenen Beiträgen fortsetzten möchte.

b) Wahlrecht der Versorgungseinrichtung zur Abfindung von Bagatellleistungen

Beim Sozialpartnermodell kann, anders als bei der klassischen bAV, grundsätzlich die durchführende Versorgungseinrichtung nach einer von den Tarifvertragsparteien festgelegten Wertgrenze selbst Bagatellanwartschaften und Bagatellleistungen ohne Zustimmung des Arbeitnehmers abfinden.

Die Abfindung bedarf jedoch auch hier der Zustimmung des Arbeitnehmers, wenn ein neues Arbeitsverhältnis in einem anderen Mitgliedstaat der EU begründet wird.

c) Anspruch des Arbeitnehmers auf Übertragung

Wie bei der klassischen bAV kann der Arbeitnehmer auch im Sozialpartnermodell innerhalb eines Jahres nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses verlangen, dass das gebildete Versorgungskapital auf eine andere Versorgungseinrichtung im Sozialpartnermodell des neuen Arbeitgebers übertragen wird. Eine Übertragung auf Versorgungsträger der klassischen bAV hingegen ist nicht vorgesehen.

VIII. Steuerliche und sozialversicherungsrechtliche Auswirkungen beim Arbeitnehmer

1. Anwartschaftsphasen

a) Klassische bAV

aa) Versicherungsförmige Durchführungswege

Die steuerliche Förderung für alle drei versicherungsförmigen Durchführungswege ist bundeseinheitlich pro Kalenderjahr auf 8 % der jeweils aktuellen BBG in der allgemeinen Rentenversicherung begrenzt. Für 2026 beläuft sich der Höchstbetrag auf jährlich 8.112 €. Der früher zusätzlich gewährte Freibetrag in Höhe von

1.800 € entfällt. Steuerfrei ist auch der Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung, soweit er den steuerlichen Höchstbetrag nicht überschreitet.

Darüber hinausgehende Entgeltbestandteile, die als Beiträge in eine Direktversicherung, eine Pensionskasse oder in einen Pensionsfonds eingezahlt werden, sind dann im Zeitpunkt ihrer Zuführung zum Versorgungsträger steuerpflichtiger Lohn.

Bei Beendigung eines Arbeitsverhältnisses können zusätzlich steuerfreie Beiträge für die Entgeltumwandlung verwendet werden. Innerhalb der Vorgaben können so zusätzlich bis zu 4 % der BBG in der allgemeinen Rentenversicherung vervielfältigt mit der Anzahl der Kalenderjahre, in denen das Dienstverhältnis bestanden hat, steuerfrei geleistet werden. Die Anzahl der Kalenderjahre ist auf maximal zehn begrenzt.

Möglich ist auch das Nachholen von steuerfreien Beiträgen für Zeiten, in denen das Arbeitsverhältnis ruhte und kein steuerpflichtiger Arbeitslohn bezogen wurde. Der zusätzliche Höchstbetrag beläuft sich dabei auf 8 % der BBG in der allgemeinen Rentenversicherung vervielfältigt mit der Anzahl der Kalenderjahre, in denen das Arbeitsverhältnis ruhte. Auch hier ist die Anzahl der Kalenderjahre auf maximal zehn begrenzt.

Alle drei versicherungsförmigen Durchführungswege sind zudem nur begrenzt sozialversicherungsfrei. Danach sind die Zuwendungen für Rentenzahlungen nur bis zur Höhe von insgesamt 4 % der aktuellen BBG in der allgemeinen Rentenversicherung sozialversicherungsfrei. Der Höchstbetrag beläuft sich im Jahr 2026 auf 4.056 €. Zuwendungen für künftige Kapitalzahlungen werden nicht erfasst. Wird dieser Höchstbetrag bereits voll für die Entgeltumwandlung ausgeschöpft, führt der Zuschuss des Arbeitgebers zur Entgeltumwandlung zur Beitragspflicht des Arbeitgebers und des Arbeitnehmers in die Sozialversicherung.

bb) Direktzusage und Unterstützungskasse

Die Beiträge, die der Arbeitgeber bei der Rückdeckung einer Direktzusage an den Lebensversicherer zahlt, sind für den Arbeitnehmer unbegrenzt einkommensteuerfrei. Die Beitragsfreiheit in der Sozialversicherung dagegen ist wie bei den versicherungsförmigen Durchführungswegen auf 4 % der aktuellen BBG in der allgemeinen Rentenversicherung begrenzt.

Die Zuwendungen des Arbeitgebers an die rückgedeckte Unterstützungskasse sind ebenfalls einkommensteuerfrei. Wie bei der Direktzusage ist auch hier die Beitragsfreiheit in der Sozialversicherung auf 4 % der aktuellen BBG in der allgemeinen Rentenversicherung begrenzt.

Hinweis: Zur effektiven Gestaltung der Entgeltumwandlung können auch die Systeme von versicherungsförmiger Durchführung mit einer Unterstützungskasse und/oder Direktzusage effektiv kombiniert werden. Die steuerliche und sozialrechtliche Förderung gilt dann einmal für einen versicherungsförmigen Durchführungsweg und daneben einmal für die Unterstützungskasse bzw. die Direktzusage.

b) Sozialpartnermodell – neue bAV

Auch hier gelten die steuerlichen und sozialversicherungsrechtlichen Höchstbeträge, die auch bei den versicherungsförmigen Durchführungswegen der klassischen bAV gelten. Somit sind die Beiträge, die für die Entgeltumwandlung verwendet werden, bis zur Höhe von 8 % der BBG in der allgemeinen Rentenversicherung steuerfrei. Daneben kommen auch die steuerrechtlichen Vervielfältigungsregeln zum Einsatz. Die Freibeträge in der Sozialversicherung belaufen sich auch hier auf 4 % der BBG in der allgemeinen Rentenversicherung.

Die steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Freibeträge gelten jedoch nicht zusätzlich zu einer versicherungsförmigen Entgeltumwandlung in der klassischen bAV, sondern alternativ bzw. ergänzend.

2. Bezugsphasen
a) Klassische bAV
aa) Versicherungsförmige Durchführungswege

Die Versorgungsleistungen, die aus den steuerfreien Beiträgen finanziert worden sind, werden bei Rentenbezug als sonstige Einkünfte voll versteuert. Die Rentenleistungen, die auf Beiträgen beruhen, die bereits bei der Umwandlung besteuert wurden, werden nur noch mit dem Ertragsanteil versteuert. Wegen der veränderten Erwerbslage im Rentenalter führt diese Besteuerung regelmäßig zu einer geringeren Steuerbelastung als in der aktiven Phase.

Die Versorgungsbezüge aus der betrieblichen Altersversorgung sind beitragspflichtige Einnahmen und führen somit zu einer Beitragspflicht zur Krankenversicherung der Rentner und zur sozialen Pflegeversicherung. Um die Attraktivität der bAV zu fördern, wurde zum 1.1.2020 ein monatlicher Freibetrag für die Beitragspflicht zur Krankenversicherung eingeführt. Dieser orientiert sich an der Bezugsgröße in der Sozialversicherung. Für das Jahr 2026 beträgt dieser bundeseinheitlich 197,75 €. Die Beiträge werden direkt von den Versorgungsträgern abgeführt.

bb) Direktzusage und Unterstützungskasse

Die Leistungen aus der Direktzusage und der Unterstützungskassenzusage sind bei Bezug voll als nachträgliche Einkünfte aus nichtselbständiger Tätigkeit zu versteuern.

Für Kapitalleistungen kommt eine Verteilung der Steuer nach der sog. Fünftelungs-Regelung zur Anwendung. Auch hier sind Beiträge zur Krankenversicherung und zur sozialen Pflegeversicherung zu zahlen.

Der Arbeitgeber muss die Renten verwalten oder sich eine entsprechende Dienstleistung einkaufen.

b) Sozialpartnermodell – neue bAV

Auch hier gelten die Ausführungen zu den versicherungsförmigen Durchführungswegen der klassischen bAV in der Bezugsphase.

Rechtsstand: 1.1.2026

Alle Informationen und Angaben in diesem Mandanten-Merkblatt haben wir nach bestem Wissen zusammengestellt. Sie erfolgen jedoch ohne Gewähr. Diese Information kann eine individuelle Beratung im Einzelfall nicht ersetzen.