



WWK bAV-Kompass 2025

Version:

1.0

Stand:

21.01.2025

Herausgeber:

WWK Lebensversicherung a. G., Marsstraße 37, 80292 München, Registergericht München HR B 211, vertreten durch den Vorstand: Jürgen Schrameier (Vorsitzender), Rainer Gebhart (stv. Vorsitzender), Dirk Fassott. Vorsitzender des Aufsichtsrates: Dr. Frank Schindelhauer.

Wir freuen uns über Ihr Feedback zu dieser Textsammlung per E-Mail an bav@wwk.de!

Hinweis:

Die im Rahmen dieser Textsammlung verwendeten Inhalte geben unsere aktuelle Einschätzung auf Basis der derzeit geltenden Gesetze und ihrer Auslegung wieder. Die Zusammenstellung erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Sie ist damit weder geeignet, eine Beurteilung im konkreten Einzelfall abzuleiten, noch kann sie als Basis für vertragliche Vereinbarungen herangezogen werden. Durch die Überlassung der Zusammenstellung wird eine Haftung unseres Unternehmens gegenüber dritten Personen in keiner Weise begründet.

Diese Seite ist absichtlich leer.

1 Inhalt

2	Vorwort.....	6
3	Steuer- und sozialversicherungsrechtliche Behandlung der drei Schichten.....	7
3.1	Erste Schicht – Basisversorgung.....	7
3.2	Zweite Schicht – Zusatzversorgung.....	8
3.3	Dritte Schicht – Private Altersversorgung.....	9
3.4	Dritte Schicht – Sonstige Vorsorgeverträge.....	10
4	Durchführungswege in der Übersicht.....	11
5	Eckpunkte des Betriebsrentenstärkungsgesetzes (BRSg).....	12
6	Arbeitsrechtliche Rahmenbedingungen der Durchführungswege im Überblick (bAV Welt I).....	13
7	Besonderheiten bei Tarifverträgen (TV).....	14
7.1	Arbeitsrechtliche Rahmenbedingungen im Überblick.....	14
7.2	Einzelne Tarifverträge in der Übersicht.....	15
8	FAQ.....	29
8.1	Häufig gestellte Fragen zur Direktversicherung (§ 3 Nr. 63 EStG).....	29
8.2	Häufig gestellte Fragen zur Unterstützungskasse.....	33
9	bAV in der Lohnabrechnung.....	37
9.1	Lohnabrechnung ohne bAV.....	38
9.2	Lohnabrechnung mit Entgeltumwandlung i. H. v. 100 EUR.....	39
10	Produktsteckbrief.....	40
10.1	Direktversicherung WWK Premium FondsRente <i>protect</i>	40
10.2	Direktversicherung WWK Rente <i>classic</i>	42
11	Tarifarten in der Übersicht.....	44
12	Vereinbarung zur Entgeltumwandlung in der betrieblichen Altersversorgung (arbeitsrechtliche Vereinbarung).....	46
12.1	Beispiel 1 (Regelfall).....	46
12.2	Beispiel 2 (komplexe Regelung).....	50
13	Checkliste Unterstützungskasse.....	55

14	Digitale bAV-Verwaltung WWK bAVnet.....	57
15	Textauszüge.....	58
15.1	Betriebsrentengesetz – BetrAVG.....	58
15.2	Einkommensteuergesetz (EStG).....	68
15.3	Sozialgesetzbuch (SGB) Fünftes Buch (V) – Gesetzliche Krankenversicherung	69
15.4	Sozialgesetzbuch (SGB) Zwölftes Buch (XII) - Sozialhilfe.....	70
15.5	Sozialversicherungsentgeltverordnung – SVeV.....	71
16	Steuertabellen und -diagramme.....	74
16.1	Einkommensteuertabelle 2025 (Grundtabelle).....	74
16.2	Einkommensteuertabelle 2025 (Splittingtabelle).....	76
16.3	Entwicklung des Einkommensteuertarifs.....	78
16.4	Diagramme zum Steuertarif.....	79
16.5	Änderungen Alterseinkünftegesetz seit 2005.....	80
17	Abschläge bei vorzeitigem Rentenbeginn (gRV).....	82
18	BMF-Schreiben zur bAV nach Stichworten.....	84
18.1	Fassungen des „großen“ BMF-Schreibens zur bAV	84
18.2	Stichwortverzeichnis „großes“ BMF-Schreiben zur bAV vom 12.08.2021	85
19	Werte 2025 in der Übersicht.....	86
19.1	Sozialversicherung.....	86
19.2	Arbeitsrecht.....	87
19.3	Lohnsteuer/Einkommensteuer.....	87
20	Visitenkarte bAV-Kompetenz-Center	88

2 Vorwort

Auch in 2025 steht unsere Gesellschaft wieder vor großen Herausforderungen. Der deutsche Staat kommt an finanzielle Grenzen, der Fachkräftemangel nimmt weiter zu, die Wirtschaft schwächelt und die Innovationsbereitschaft der Unternehmen nimmt stetig ab. Forderungen nach Reformen und Bürokratieabbau werden lauter und die staatlichen Sozialleistungen rücken stärker in den Fokus. Trotz Wanderungsüberschuss und gestiegenen Geburtenzahlen über die letzten zehn Jahre, schreitet der demografische Wandel weiterhin fort. Auf einen Rentner kommen heute rund zwei Beitragszahler, Prognosen gehen für 2030 sogar nur noch von 1,5 Beitragszahlern aus. Die gesetzliche Rente ist für viele längst nicht mehr der Garant für ein auskömmliches Dasein im Alter.

All das macht deutlich, wie wichtig es für jeden einzelnen ist, zusätzlich für das Alter vorzusorgen. Die bAV ist hierbei einer der wichtigsten Bausteine. Es ist davon auszugehen, dass der Gesetzgeber auch in Zukunft die Attraktivität der bAV steigern wird (Stichwort BRSG II). Über die vergangenen Jahre sind z. B. die Bemessungsgrenzen in der Sozialversicherung von West und Ost schrittweise angeglichen worden, so dass seit diesem Jahr erstmals identische Bemessungsgrundlagen vorliegen. Künftig muss also bspw. bei Abfindungen nicht mehr nach Bundesländern unterschieden werden.

Es besteht ein deutlicher Zusammenhang zwischen der Unternehmensgröße und der Verbreitung der bAV unter den Mitarbeitern. Während in großen Unternehmen (> 1.000 MA) der Anteil bei satten 88 % liegt, nimmt der Anteil bei sinkender Unternehmensgröße signifikant ab (< 250: 48%, < 10: 28%). Vorurteile über hohe Verwaltungsaufwände und Kosten sind hierfür sicherlich die Hauptgründe. Mit einem starken Anbieter wie der WWK haben Sie hier überzeugende Gegenargumente. Neben einem starken Produkt sind schlanke Prozesse, einfaches (digitales) Handling und ein guter Service ein entscheidender Erfolgsfaktor!

In der bAV ist neben verkäuferischer Kompetenz ein solides Grundlagenwissen unentbehrlich. Dieser bAV-Kompass soll Ihnen als kleines Kompendium eine wertvolle Arbeitshilfe sein. Wir wünschen Ihnen viel Erfolg für 2025.

Jan-Marius Kaiser, Leiter bAV-Kompetenz-Center

3 Steuer- und sozialversicherungsrechtliche Behandlung der drei Schichten

3.1 Erste Schicht – Basisversorgung

	Ansparphase	Leistungsphase
Steuer	GRV/berufsständische Versorgungswerke/„Rürup-Rente“ Sonderausgaben/Altersvorsorgeaufwendungen § 10 Abs. 1 Nr. 2 i. V. m. § 10 Abs. 3 EStG In 2025 sind bis zu 100 % von 29.344 EUR p. a. → d. h. bis zu 29.344 EUR p. a. → steuerlich abzugsfähig (abzgl. dem AG-Anteil zur GRV). Bei zusammenveranlagten Ehegatten verdoppelt sich der o. g. Höchstbetrag von 29.344 EUR auf 58.688 EUR p. a., d. h. bis zu 58.688 EUR p. a. sind steuerlich abzugsfähig (abzgl. dem AG-Anteil zur GRV). Spezielles zur „Rürup-Rente“ Bitte beachten Sie: Für die steuerliche Abzugsfähigkeit muss bei „Rürup-Renten“ mit Zusatzversicherungen (z. B. BU) mind. 50 % des Beitrags in die Altersversorgung fließen.	GRV/berufsständische Versorgungswerke/„Rürup-Rente“ Sonstige Einkünfte § 22 Nr. 1 Satz 3 a) aa) EStG Bei Rentenbeginn in 2025 müssen 83,5 % der Rente versteuert werden (bis 2020 Erhöhung um 2 %-Punkte p. a., ab 2020 um 1 %-Punkt p. a., ab 2022 um 0,5 %-Punkte p.a. → ab 2058 werden 100 % der Rente versteuert). Durch Abzug des steuerpflichtigen Rentenanteils von der Jahresrente wird der steuerfreie Rentenanteil ermittelt. Dieser gilt ab dem Folgejahr des Rentenbeginns und wird für die gesamte Laufzeit der Rente festgeschrieben („Kohortenbesteuerung“).
Sozialversicherung	GRV/berufsständische Versorgungswerke Die Beiträge zur GRV werden hälftig von Arbeitgeber und Arbeitnehmer getragen. Der AG-Anteil ist sozialversicherungsfrei, der AN-Anteil ist sozialversicherungspflichtig.	GRV/berufsständische Versorgungswerke Leistungen unterliegen der Beitragspflicht zur Krankenversicherung der Rentner. Der Beitrag und der individuelle Zusatzbeitrag werden hälftig vom Rentner, hälftig von der GRV getragen. Der Beitrag zur Pflegeversicherung muss allein vom Rentner getragen werden.
	„Rürup-Rente“ Die Beiträge werden aus verbeiragtem Entgelt geleistet → sozialversicherungspflichtig.	„Rürup-Rente“ Leistungen aus der „Rürup-Rente“ unterliegen nicht der Beitragspflicht zur Krankenversicherung der Rentner.

3.2 Zweite Schicht – Zusatzversorgung

	Ansparphase	Leistungsphase
Steuer	Direktversicherung, Pensionskasse und Pensionsfonds § 3 Nr. 63 EStG Beiträge sind bis zu 8 % (7.728 EUR p.a.) der aktuellen BBG der Allgemeinen Rentenversicherung steuerfrei.	Direktversicherung, Pensionskasse und Pensionsfonds § 22 Nr. 5 EStG Sonstige Einkünfte → volle Besteuerung.
	Unterstützungskasse, Direktzusage § 11 i. V. m. § 19 EStG Beiträge sind unbegrenzt steuerfrei, da kein zugeflossener Arbeitslohn (Bitte beachten Sie bei UK: eine BU/EU-Absicherung ist nur i. V. m. einer Altersrente zulässig).	Unterstützungskasse, Direktzusage § 11 i. V. m. § 19 Abs. 1 EStG Einkünfte aus nichtselbstständiger Arbeit → volle Besteuerung, da zugeflossener Arbeitslohn.
	„Riester-Rente“ privat § 10 a EStG i. V. m. § 79 ff EStG Altersvorsorgebeiträge und die daraus resultierenden Zulagen sind ggf. über den Sonderausgabenabzug absetzbar. Seit 2008 bis zu 2.100 EUR p. a.	„Riester-Rente“ privat § 22 Nr. 5 EStG Sonstige Einkünfte → volle Besteuerung.
	„Riester-Rente“ in bAV § 10 a EStG i. V. m. § 79 ff EStG und § 1 a Abs. 3 BetrAVG Individuelle Versteuerung der Beiträge, jedoch Gewährung der Zulagen und ggf. des Sonderausgabenabzugs (s. o.).	„Riester-Rente“ in bAV § 22 Nr. 5 EStG Sonstige Einkünfte → volle Besteuerung.
Sozialversicherung	Direktversicherung, Pensionskasse und Pensionsfonds § 1 Abs. 1 Nr. 9 SVEV Beiträge sind bis zu 4 % der aktuellen BBG der Allgemeinen Rentenversicherung sozialversicherungsfrei.	Direktversicherung, -zusage, Pensionskasse, -fonds, Unterstützungskasse Versorgungsbezüge sind beitragspflichtige Einnahmen gem. § 229 SGB V → Beiträge zur Krankenversicherung der Rentner mit dem vollen allgemeinen Beitragssatz der GKV, soweit der Freibetrag i. H. v. 187,25 EUR pro Monat (22.470 EUR bei Kapitalleistungen) überschritten wird. Für Beiträge zur sozialen Pflegeversicherung volle Beitragspflicht, sofern Bagatellgrenze i. H. v. 187,25 EUR (22.470 EUR bei Kapitalleistungen) überschritten wird.

	Ansparphase	Leistungsphase
	Unterstützungskasse, Direktzusage § 14 Abs. 1 SGB IV Beiträge sind unbegrenzt sozialversicherungsfrei (bei Entgeltumwandlung sozialversicherungsfrei bis 4 % der BBG der Allgemeinen Rentenversicherung), da kein zugeflossener Arbeitslohn. „Riester-Rente“ privat und „Riester-Rente“ im Rahmen der bAV Die Beiträge werden aus verbeitragtem Entgelt geleistet → sozialversicherungspflichtig.	„Riester-Rente“ privat Leistungen aus der „Riester-Rente“ unterliegen nicht der Beitragspflicht zur Krankenversicherung der Rentner. „Riester-Rente“ im Rahmen der bAV Leistungen aus der „Riester-Rente“ im Rahmen der bAV unterliegen nicht der Beitragspflicht zur Krankenversicherung der Rentner.

3.3 Dritte Schicht – Private Altersversorgung

	Ansparphase	Leistungsphase
Steuer	Beiträge werden aus versteuertem Entgelt geleistet → steuerpflichtig.	Rente Ertragsanteilsbesteuerung der Rente § 22 Nr. 1 S. 3 a) bb) EStG abhängig vom Rentenbeginnalter. 60 → 22 % / 65 → 18 % / 67 → 17 %
		Kapitalleistungen steuerpflichtiger Ertrag = ausgezahlte Summe abzüglich eingezahlter (Hauptversicherungs-) Beiträge Ausnahme: Bei Kapitalleistungen ab vollendetem 62. Lebensjahr und frühestens nach 12 Jahren ist der Ertrag nur zur Hälfte steuerpflichtig.
Sozialversicherung	Beiträge werden aus verbeitragtem Entgelt geleistet → sozialversicherungspflichtig.	Leistungen aus der privaten Altersversorgung/den privaten Kapitalanlageprodukten unterliegen nicht der Beitragspflicht in der Krankenversicherung der Rentner.

3.4 Dritte Schicht – Sonstige Vorsorgeverträge¹

	Ansparphase	Leistungsphase
Steuer	Sonderausgaben § 10 Abs. 1 Nr. 3 a und b i. V. m. § 10 Abs. 4 EStG Bis zu 1.900 EUR/2.800 EUR (Angestellte/Selbstständige) sind als sonstige Vorsorgeaufwendungen steuerlich abzugsfähig.	Rente § 22 Nr. 1 a) bb) EStG oder § 55 Abs. 2 EStDV Ertragsanteilsbesteuerung → abhängig vom Rentenbeginnalter (steuerbegünstigte LV/RV-„Altverträge“) → abhängig von der Dauer der Rentenzahlung Kapitalleistungen Einkommenssteuerfrei
Sozialversicherung	Private Versicherungen/ Kapitalanlageprodukte Beiträge werden aus verarbeitetem Entgelt geleistet → sozialversicherungspflichtig.	Private Versicherungen / Kapitalanlageprodukte Leistungen aus privaten Versicherungen / Kapitalanlageprodukten unterliegen nicht der Beitragspflicht in der Krankenversicherung der Rentner.

Bitte beachten Sie: Ab dem Jahr 2025 gilt ein einheitliches Rentenrecht in Ost- und Westdeutschland. Der Gesetzgeber verabschiedete dazu am 17.07.2017 das sogenannte Rentenüberleitungs-Abschlussgesetz. Damit wurden die bisher im Osten noch abweichenden Werte für die Berechnung der Renten schrittweise an die Westwerte angeglichen. Als Folge dessen gibt es erstmalig ab 2025 keine Unterscheidung mehr nach Rechtskreis West und Ost, eine Unterscheidung u.a. nach BBG und Bezugsgröße entfällt künftig.

¹ Todesfall-Versicherung, selbstständige Berufsunfähigkeitsversicherung, steuerbegünstigte. Lebensversicherung oder Rentenversicherung, Arbeitslosen-Versicherung, Kranken- und Pflegeversicherung, Unfall-Versicherung, Haftpflicht-Versicherung

4 Durchführungswege in der Übersicht

	Merkmale	Arbeitgeberzuschuss laut BRSG	Vorteile
Direktversicherung	Der Arbeitgeber schließt bei einem Lebensversicherungsunternehmen eine Rentenversicherung für seine Arbeitnehmer ab.	bis zu 15 % der Entgeltumwandlung (unterliegt Tarifvertragsvorbehalt)	▪ steuer- und sozialversicherungsfreie Beiträge des Arbeitnehmers ▪ einfache Verwaltung ▪ individuelle Vertragsgestaltung möglich ▪ bilanzneutral ▪ private Weiterführung möglich ▪ Rente + Option auf (Teil-)Kapital (bis zu 30 % Teilkapital, restliches Kapital wird verrentet oder 100 % Kapital) ▪ Absicherung der Arbeitskraft (Berufs-/Erwerbsunfähigkeit) möglich ▪ einfache Übertragung bei Arbeitsplatzwechsel
Pensionskasse	Pensionskassen ähneln Lebensversicherungsunternehmen. Der Arbeitgeber schließt dort eine Rentenversicherung für seine Arbeitnehmer ab.	bis zu 15 % der Entgeltumwandlung (unterliegt Tarifvertragsvorbehalt)	▪ steuer- und sozialversicherungsfreie Beiträge des Arbeitnehmers ▪ einfache Verwaltung ▪ bilanzneutral ▪ private Weiterführung möglich ▪ Rente + Option auf (Teil-)Kapital (bis zu 30 % Teilkapital, restliches Kapital wird verrentet oder 100 % Kapital) ▪ einfache Übertragung bei Arbeitsplatzwechsel
Pensionsfonds	Der Arbeitgeber schließt einen Versorgungsvertrag mit einem Pensionsfonds ab. Dieser leistet die Rentenzahlung an die Arbeitnehmer.	bis zu 15 % der Entgeltumwandlung (unterliegt Tarifvertragsvorbehalt)	▪ steuer- und sozialversicherungsfreie Beiträge des Arbeitnehmers ▪ einfache Verwaltung (bzgl. PSV-Beiträgen i. V. m. einer Servicevereinbarung) ▪ bilanzneutral ▪ private Weiterführung möglich ▪ zusätzlicher Schutz durch PSV ▪ Rente + Option auf (Teil-)Kapital (bis zu 30 % Teilkapital, restliches Kapital wird verrentet oder 100 % Kapital)

	Merkmale	Arbeitgeberzuschuss laut BRSG	Vorteile
Unterstützungskasse	Der Arbeitgeber wird Mitglied einer Unterstützungskasse. Diese leistet die Versorgungsleistungen an die Arbeitnehmer.	nicht verpflichtend	▪ nahezu unbegrenzt steuerfreie Zuwendungen möglich ▪ sozialversicherungsfreie Zuwendungen möglich ▪ Unterstützung bei Verwaltung durch Unterstützungskasse ▪ bilanzneutral ▪ zusätzlicher Schutz durch PSV ▪ Kapital- oder Rentenzusage möglich
Pensionszusage	Der Arbeitgeber sagt seinen Arbeitnehmern unmittelbar eine Versorgungsleistung zu. Die Leistungen dieser Zusage werden vom Arbeitgeber selbst erbracht.	nicht verpflichtend	▪ nahezu unbegrenzt steuerfreie Zuwendungen möglich ▪ sozialversicherungsfreie Zuwendungen möglich ▪ Steuerstundungseffekt durch Bildung von Pensionsrückstellungen ▪ hohe Flexibilität bei der Dotierung der Rückdeckungsversicherung ▪ zusätzlicher Schutz durch PSV ▪ Kapital- oder Rentenzusage möglich

5 Eckpunkte des Betriebsrentenstärkungsgesetzes (BRSG)

Verbesserung der Rahmenbedingungen	Sozialpartnermodell
▪ Erhöhung des Förderrahmens auf 8 % ▪ Verpflichtender Arbeitgeberzuschuss von bis zu 15 % ▪ Freibetrag Grundsicherung ▪ Geringverdiener-Förderung ▪ Riester-bAV Bestehende Regelungen werden fortgesetzt bAV Welt I	▪ Reine Beitragszusage ▪ Zielrente ohne Garantien ▪ Ausschließlich Rentenleistung ▪ Tarifvertragliche Regelung ▪ Sicherungsbeitrag: Höhe offen Nahles-Rente bAV-Welt II

6 Arbeitsrechtliche Rahmenbedingungen der Durchführungswege im Überblick (bAV Welt I)

Kriterien	Direktzusage	rückgedeckte U-Kasse	Direktversicherung	Pensionskasse	Pensionsfonds
Entgeltumwandlung möglich	ja				
Rechtsanspruch des Arbeitnehmers auf Entgeltumwandlung	nein		ja		
Mittelbare bzw. unmittelbare Zusage	unmittelbar	mittelbar			
Zusageart	- Leistungszusage - beitragsorientierte Leistungszusage (boLZ)		- Leistungszusage - beitragsorientierte Leistungszusage (boLZ) - Beitragszusage mit Mindestleistung (BzML)		
Höhe der unverfallbaren Anwartschaft bei der Leistungszusage	ratierliches Verfahren		ratierliches Verfahren / sog. versicherungsvertragliche Lösung	ratierliches Verfahren	
Höhe der unverfallbaren Anwartschaft bei der boLZ	erreichte Anwartschaft		ratierliches Verfahren / sog. versicherungsvertragliche Lösung	erreichte Anwartschaft	
Höhe der unverfallbaren Anwartschaft bei der BzML	-		gezahlte Beiträge zuzüglich Erträge / sog. versicherungsvertragliche Lösung	gezahlte Beiträge zuzüglich Erträge	
Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung nach § 1 a Abs. 1a BetrAVG	nein		ja		

7 Besonderheiten bei Tarifverträgen (TV)

7.1 Arbeitsrechtliche Rahmenbedingungen im Überblick

Tarifvertrag besteht	Tarifvertrag ist allgemeinverbindlich	Mitgliedschaft Arbeitgeberverband	Öffnungsklausel (ÖK) besteht	Entgeltumwandlung möglich?
Nein	-	-	-	laut § 1 a BetrAVG möglich
Ja	Nein	Mitglied	Nein	nur für über-/außertarifliche Entgeltbestandteile möglich
Ja	Nein	Mitglied	Ja	Umwandlung gem. Regelungen in TV und ÖK
Ja	Nein	kein Mitglied	Nein	laut § 1 a BetrAVG möglich
Ja	Nein	kein Mitglied	Ja	laut § 1 a BetrAVG möglich
Ja	Ja	Mitglied oder kein Mitglied	Nein	nur für über-/außertarifliche Entgeltbestandteile möglich
Ja	Ja	Mitglied oder kein Mitglied	Ja	Umwandlung gem. Regelungen in TV und ÖK

7.2 Einzelne Tarifverträge in der Übersicht

Hinweis

Die im Rahmen dieser Übersicht zur Verfügung gestellten Informationen sind nur zur internen Verwendung und geben unsere aktuelle Einschätzung auf Basis der in 2025 geltenden Tarifverträge und ihrer Auslegung wieder.

Die Übersicht erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Sie ist damit weder geeignet, eine Beurteilung im konkreten Einzelfall abzuleiten, noch kann sie als Basis für vertragliche Vereinbarungen herangezogen werden. Durch die Überlassung der Übersicht wird eine Haftung unseres Unternehmens gegenüber dritten Personen in keiner Weise begründet.

Bitte beachten Sie in besonderem Maße, dass durch das Betriebsrentenstärkungsgesetz neue Tarifverträge zur bAV zu erwarten sind.

Apothekenmitarbeiter/innen (außer Krankenhausapotheken)	
Tarifvertrag	Rahmentarifvertrag Nordrhein (TGL-Nordrhein - ADEXA)
Gültigkeit/Laufzeit	Kammerbezirk Nordrhein, seit 01.01.2011
Höhe Entgeltumwandlung	4 % d. BBG
Umwandelbare Entgeltbestandteile	keine Einschränkungen laut TV
Arbeitgeberleistungen	-
Durchführungsweg	Direktversicherung
Anbieter/branchenspezifische Versorgungswerke	freie Wahl des Anbieters
Besonderheiten/Sonstiges	Öffnungsklausel Entgeltumwandlung § 17 Nr. 3

Apothekenmitarbeiter/innen (außer Krankenhausapotheken)	
Tarifvertrag	TV bAV (ADA - ADEXA)
Gültigkeit/Laufzeit	Bundesweit (außer Nordrhein und Sachsen), seit 01.01.2012
Höhe Entgeltumwandlung	4 % d. BBG
Umwandelbare Entgeltbestandteile	keine Einschränkungen laut TV
Arbeitgeberleistungen	Arbeitgeberfinanzierung > 30 WS 27,50 EUR mtl. > 20 WS 22,50 EUR mtl. > 10 WS 15,00 EUR mtl. < 10 WS 10,00 EUR mtl. Azubis (pharm.-kfm.) nach Probezeit 10,00 EUR mtl. Arbeitgeberzuschuss 20 % der EU, sofern der AG eine SV-Ersparnis hat -> AG-Leistungen sofort unverfallbar
Durchführungsweg	Direktversicherung
Anbieter/branchenspezifische Versorgungswerke	freie Wahl des Anbieters
Besonderheiten/Sonstiges	▪ TV gilt auch für pharmazeutisch-kaufmännische Angestellte ▪ für AG-Finanzierung Riester-Förderung gem. §§ 10 a, 79 ff EStG nicht möglich

Ärzte/innen (Universitätskliniken)	
Tarifvertrag	TV EU (TdL - Marburger Bund)
Gültigkeit/Laufzeit	Bundesweit, seit 01.05.2009
Höhe Entgeltumwandlung	4 % d. BBG zzgl. 1.800 EUR durch einvernehmliche Vereinbarung auch mehr
Umwandelbare Entgeltbestandteile	monatliches Entgelt, keine VL (6,65 EUR)
Arbeitgeberleistungen	-
Durchführungsweg	alle
Anbieter/branchenspezifische Versorgungswerke	▪ Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL) bei dort Pflichtversicherten möglich (PK) ▪ KlinikRente (UK) ▪ auch andere Anbieter möglich
Besonderheiten/Sonstiges	gilt auch für Zahnärzte/innen (Universitätskliniken)

Arzthelfer/innen, Medizinische Fachangestellte	
Tarifvertrag	TV bAV und EU (AAA – Verband med. Fachberufe und ver.di)
Gültigkeit/Laufzeit	Bundesweit, seit 01.04.2016
Höhe Entgeltumwandlung	4 % d. BBG
Umwandelbare Entgeltbestandteile	13. Monatsgehalt, VL (30 EUR), sonstiges Entgelt
Arbeitgeberleistungen	Arbeitgeberfinanzierung ▪ VL weiter (nur Altverträge vor 01.01.2015) + 40 EUR AG-Beitrag (25 EUR bei < 18 Std., Azubis nach Probezeit 35 EUR) ODER ▪ keine VL + 76 EUR AG-Beitrag (43 EUR bei < 18 Std., Azubis nach Probezeit 53 EUR) Arbeitgeberzuschuss ▪ 20 % der EU (mind. 10 EUR)

Arzthelfer/innen, Medizinische Fachangestellte	
	-> AG-Leistungen sofort unverfallbar
Durchführungsweg	Direktversicherung, Pensionskasse
Anbieter/branchenspezifische Versorgungswerke	entscheidet sich der AG nicht innerhalb von 4 Wochen nach Antragstellung auf EU für eine PK, steht dem AN jede PK und DV offen
Besonderheiten/Sonstiges	kein Riester in bAV

Baugewerbe	
Tarifvertrag	TV TZR (Zentralverband d. dt. Baugewerbes und Hauptverband d. dt. Bauindustrie – Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt)
Gültigkeit/Laufzeit	Bundesweit, seit 01.06.2001 - Gemäß § 13 TZR tritt dieser in den Bundesländern Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen jedoch erst mit Beginn der Allgemeinverbindlichkeit in Kraft. Der Tarifvertrag TZR ist jedoch nie für allgemeinverbindlich erklärt worden.
Höhe Entgeltumwandlung	4 % d. BBG, durch einvernehmliche Vereinbarung auch 1.800 EUR
Umwandelbare Entgeltbestandteile	alle Entgeltbestandteile, ausgenommen ▪ Urlaubsvergütung ▪ Urlaubsabgeltung ▪ Entschädigung ▪ tarifvertraglicher Mindestlohn
Arbeitgeberleistungen	▪ 30,68 EUR mtl. als tarifliche Zusatzrente, sofern AN selbst mind. 9,20 EUR umwandelt und auf VL-Anspruch verzichtet ▪ Teilzeitkräfte anteilig -> AG-Leistungen sofort unverfallbar
Durchführungsweg	alle
Anbieter/branchenspezifische Versorgungswerke	▪ Zusatzversorgungskasse des Baugewerbes (AN kann Anlage bei ZVK verlangen) ▪ auch andere Anbieter möglich
Besonderheiten/Sonstiges	▪ würde durch EU tariflicher Mindestlohn unterschritten

Baugewerbe	
	werden, besteht Anspruch auf AG-Leistung auch ohne Eigenleistung des AN ▪ in den 3.63-DFW sind alle Überschüsse zur Erhöhung der Leistungen zu verwenden; bei kongruenter Rückdeckung auch bei UK und DZ ▪ die AG-Beiträge gemäß TZA, TV über Rentenbeihilfen oder TZR sind auch und vorrangig im Rahmen der 4 % zu berücksichtigen

Baugewerbe	
Tarifvertrag	TV TZA (Zentralverband d. dt. Baugewerbes und Hauptverband d. dt. Bauindustrie – Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt)
Gültigkeit/Laufzeit	Bundesweit, seit 01.01.2024 - er kann mit einer Frist von sechs Monaten zum 31. Dezember, erstmals zum 31. Dezember 2024 gekündigt werden.
Arbeitgeberleistungen	Gewerbliche Arbeitnehmer: ▪ 3,2 % des Bruttolohns im Tarifgebiet West bzw. 1,4 % des Bruttolohns im Tarifgebiet Ost Angestellte: ▪ 67 EUR im Tarifgebiet West, 35 EUR im Tarifgebiet Ost
Durchführungsweg	Pensionskasse
Anbieter/branchenspezifische Versorgungswerke	Zusatzversorgungskasse des Baugewerbes
Besonderheiten/Sonstiges	Die Versorgung im Rahmen des TV TZA ist eine rein arbeitgeberfinanzierte Versorgung, die ausschließlich bei der Zusatzversorgungskasse Bau (SOKA-Bau) eingerichtet und durchgeführt werden kann. Die arbeitgeberfinanzierten Beiträge werden in der Gehaltsabrechnung ausgewiesen und sind immer vorrangig auf den steuerlichen Förderrahmen anzurechnen (gilt generell für arbeitgeberfinanzierte Beiträge). Dieser Tarifvertrag ist bundesweit allgemeinverbindlich.

Chemie	
Tarifvertrag	TV über Einmalzahlung und Altersvorsorge (TEA) (Bundesarbeitgeberverband Chemie – Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie)
Gültigkeit/Laufzeit	Baden- Württemberg, Bayern, Bremen, Hamburg, Hessen, Nieder- sachsen, Nordrhein- Westfalen, Rheinland- Pfalz, Saarland, Schleswig- Holstein und Berlin (West), seit 01.01.2006
Höhe Entgeltumwandlung	4 % d. BBG, durch Betriebsvereinbarung auch 1.800 EUR möglich
Umwandelbare Entgeltbestandteile	alle Entgeltbestandteile
Arbeitgeberleistungen	▪ 478,57 EUR jährlich zweckgebundener Grundbetrag, sofern zur Umwandlung verwendet Chemie-Tarifförderung Stufe I bei voller Umwandlung des zweckgebundenen Grund- betrages + 134,98 EUR jährlich sowie entweder Stufe II (außerhalb des Sozialpartnermodells Chemie) je weitere 100,- EUR EU ein AG-Zuschuss i.H.v. 13,- EUR oder alternativ bei Wahl der reinen Beitragszusage über das Sozialpartnermodell Chemie je weitere 100,- EUR EU ein AG-Zuschuss i.H.v. 15 % soweit EU sv-frei erfolgt (siehe auch www.sozialpartnermodell-chemie.de) Teilzeitkräfte anteilig -> AG-Leistungen sofort unverfallbar
Durchführungsweg	▪ alle ▪ bietet der AG keinen Durchführungsweg an, erfolgt Anlage in PF der chemischen Industrie oder DV nach dem Chemie-Konsortialvertrag
Anbieter/branchenspezifische	▪ Sozialpartnermodell Chemie (ZielrenteCHEMIE durchge-

Chemie	
Versorgungswerke	führt über Höchster Pensionskasse VVaG) ▪ Chemie-Konsortialvertrag (DV) ▪ Chemie-Pensionsfonds ▪ auch andere Anbieter möglich
Besonderheiten/Sonstiges	Die Chemie-Tarifförderung ist Bestandteil der EU. Der TV Lebensarbeitszeit und Demografie gesteht jedem Tarif-AN einen durch den AG finanzierten sog. Demografiebetrag i.H.v. 750 Euro zu. Über eine BV kann vereinbart werden, dass diese ebenfalls in die bAV fließen.

Dachdecker	
Tarifvertrag	TV TZR (Zentralverband d. dt. Dachdeckerhandwerks – Industrie- gewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt)
Gültigkeit/Laufzeit	Bundesweit, seit 01.08.2001
Arbeitgeberleistungen	▪ 33,23 EUR mtl. AG-Leistung, Azubis 17,38 EUR, sofern keine VL in Anspruch genommen werden ▪ Teilzeitkräfte anteilig -> AG-Leistungen sofort unverfallbar
Durchführungsweg	Pensionskasse
Anbieter/branchenspezifische Versorgungswerke	Zusatzversorgungskasse des Dachdeckerhandwerks
Besonderheiten/Sonstiges	▪ ersetzt TV VL (25,92 EUR, Azubis 13,29 EUR)

Dachdecker	
Tarifvertrag	TV EU (Zentralverband d. dt. Dachdeckerhandwerks – Industrie- gewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt)
Gültigkeit/Laufzeit	Bundesweit, seit 01.01.2002

Dachdecker	
Höhe Entgeltumwandlung	-
Umwandelbare Entgeltbestandteile	Entgeltansprüche, Sonderleistungen
Durchführungsweg	alle
Anbieter/branchenspezifische Versorgungswerke	▪ Zentrales Versorgungswerk des Dachdeckerhandwerks ▪ auch andere Anbieter möglich
Besonderheiten/Sonstiges	▪ Leistungsvereinbarung aus TV TZR wird vorausgesetzt ▪ alle Überschüsse sind zur Erhöhung zu verwenden

Druckindustrie	
Tarifvertrag	TV bAV (bvdm - HPV)
Gültigkeit/Laufzeit	Bundesweit, seit 01.02.2001
Höhe Entgeltumwandlung	4 % d. BBG
Umwandelbare Entgeltbestandteile	▪ Jahresleistung (95 % vom aktuellen Tariflohn) ▪ Urlaubsgeld ▪ VL ▪ durch Vereinbarung auch andere Entgeltbestandteile möglich ▪ als Jahreseinmalbeitrag fällig
Arbeitgeberleistungen	-
Durchführungsweg	▪ alle ▪ wenn nicht riester-förderfähig, dann zusätzlich riester-förderfähigen DFW anbieten ▪ AG kann auch nur einen nach § 10 a förderfähigen DFW anbieten
Anbieter/branchenspezifische Versorgungswerke	▪ Branchenmodell: Zukunftsfonds Medien, Druck und Papier (ursprünglich PK, seit 2012 DV) ▪ auch andere Anbieter möglich
Besonderheiten/Sonstiges	▪ bei § 3.63-DFW BZML notwendig

Druckindustrie	
	▪ Jahreseinmalbeitrag (30.11.) ▪ bei Versorgung nach § 40 b ist Pauschalsteuer vom AN zu tragen

Elektroindustrie	
Tarifvertrag	TV AVWL, TV EU (Gesamtverband der Arbeitgeberverbände der Metall- und Elektroindustrie - IG Metall)
Siehe -> Metallindustrie	

Elektroindustrie	
Tarifvertrag	TV AVWL („ElektroRente Bayern“) (Landesinnungsverband Bay. Elektrohandwerk - Christl. Gewerkschaft Metall)
Gültigkeit/Laufzeit	Bayern, seit 01.04.2014
Höhe Entgeltumwandlung	-
Umwandelbare Entgeltbestandteile	-
Arbeitgeberleistungen	▪ 60 EUR für Vollzeitbeschäftigte ▪ 15 EUR für Azubis ▪ Teilzeitbeschäftigte anteilig ▪ mind. 6 Monate Betriebszugehörigkeit -> AG-Leistungen sofort unverfallbar
Durchführungsweg	alle, aber DV bevorzugt
Anbieter/branchenspezifische Versorgungswerke	▪ präferierter Partner: Elektrorente-Bayern (Münchener Verein) ▪ auch andere Anbieter möglich
Besonderheiten/Sonstiges	▪ ersetzt TV VL

Elektroindustrie	
	- bestehende VL-Verträge können für die Restlaufzeit weitergeführt werden > es besteht dann kein Anspruch auf AVWL

Metall-, Elektro-, Eisenindustrie	
Tarifvertrag	TV AVWL (ersetzt TV VL) (Gesamtverband der Arbeitgeberverbände der Metall- und Elektroindustrie - IG Metall)
Gültigkeit/Laufzeit	Bundesweit, seit 01.10.2006
Arbeitgeberleistungen	319,08 EUR jährlich für Vollzeitbeschäftigte 159,48 EUR jährlich für Azubis - Teilzeitbeschäftigte anteilig - mind. 6 Monate Betriebszugehörigkeit Mögliche Anlagearten - privater Riester - bAV (s. u. TV EU) - Verzicht auf AVWL zugunsten einer AG-finanzierten bAV - durch BV auch möglich nur AG-Finanzierung zuzulassen
Durchführungsweg	-
Anbieter/branchenspezifische Versorgungswerke	-
Besonderheiten/Sonstiges	Übergangsregelung - Bestehende VL-Verträge werden für die Restlaufzeit weitergeführt - VL-Verträge, die über die Hälfte der Vertragslaufzeit sind, werden für die Restlaufzeit weitergeführt und können im Rahmen eines Anschlussvertrages verlängert werden ➤ 57. LJ weiterhin Zahlung der VL - auf Verlangen des AN immer Wechsel zu AVWL möglich
Metall-, Elektro-, Eisenindustrie	

Metall-, Elektro-, Eisenindustrie	
Tarifvertrag	TV EU (Gesamtverband der Arbeitgeberverbände der Metall- und Elektroindustrie - IG Metall)
Gültigkeit/Laufzeit	Bundesweit, seit 01.01.2007
Höhe Entgeltumwandlung	4 % d. BBG, durch einvernehmliche Vereinbarung mehr möglich
Umwandelbare Entgeltbestandteile	▪ betriebliche Sonderzahlung ▪ zusätzliches Urlaubsgeld ▪ AVWL ▪ sonstige Entgeltbestandteile
Durchführungsweg	▪ alle DFW möglich ▪ es muss sowohl riesterfähige als auch nicht riesterfähige EU angeboten werden
Anbieter/branchenspezifische Versorgungswerke	▪ MetallRente (DV, PK, PF) ▪ auch andere möglich ▪ DV muss in Kosten und Leistungen der Metallrente entsprechen ▪ erfüllt der AG den EU-Anspruch bereits in geförderter und ungeförderter Form in anderem DFW, gilt dies nicht ▪ bestehende Systeme der bAV bleiben durch diesen TV unberührt
Besonderheiten/Sonstiges	▪ ein DFW muss riesterfähig sein ▪ einmaliger Beitrag mit jährlichem Fälligkeitstermin (01.12.)

Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik	
Tarifvertrag	TV AVWL (ersetzt TV VL) (Fachverband SHK Bayern – Chr. Gewerkschaft Metall, Landesverband Bayern)
Gültigkeit/Laufzeit	Bayern, seit 01.01.2011
Höhe Entgeltumwandlung	-
Umwandelbare Entgeltbestandteile	-

Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik	
Arbeitgeberleistungen	75 EUR mtl. für Vollzeitbeschäftigte 32 EUR mtl. für Azubis - Teilzeitbeschäftigte anteilig - mind. 6 Monate Betriebszugehörigkeit -> AG-Leistungen sofort unverfallbar
Durchführungsweg	alle, aber Direktversicherung bevorzugt
Anbieter/branchenspezifische Versorgungswerke	- präferierter Partner: Münchener Verein - auch andere Anbieter möglich
Besonderheiten/Sonstiges	Übergangsregelung: Bestehende VL-Verträge werden für die Restlaufzeit weitergeführt -> auf Verlangen des AN immer Wechsel zu AVWL möglich

Tiermedizinische Fachangestellte, Tierarzthelfer/innen	
Tarifvertrag	TV bAV und EU (bpt - Verband med. Fachberufe)
Gültigkeit/Laufzeit	Bundesweit, seit 01.04.2016
Höhe Entgeltumwandlung	4 % d. BBG
Umwandelbare Entgeltbestandteile	Weihnachts-, Urlaubsgeld VL (15 EUR bzw. 30 EUR) sonst. Entgeltbestandteile
Arbeitgeberleistungen	AG-Finanzierung 55 EUR mtl. (Vollzeit, Teilzeit ≥ 20 Std. und Azubis nach Probezeit) 32,50 EUR mtl. (Teilzeit < 20 Std.) AG-Zuschuss 20 % des EU-Betrages -> AG-Leistungen sofort unverfallbar
Durchführungsweg	Pensionskasse, Direktversicherung (beide nur wenn Aktiengesellschaft, vgl. aber hierzu § 10 Abs.2 TV bAV und EU)

Tiermedizinische Fachangestellte, Tierärzthelfer/innen	
Anbieter/branchenspezifische Versorgungswerke	entscheidet sich der AG nicht innerhalb von 4 Wochen nach Antragstellung auf EU bzw. Entstehen des Anspruchs auf Anschubfinanzierung, steht dem AN jede PK und DV offen
Besonderheiten/Sonstiges	▪ > 50. LJ bei In-Kraft-Treten des TV, auch Auszahlung der AG-Finanzierung möglich ▪ kein Riester in bAV ▪ bAV muss mind. lebenslange Altersrente enthalten ▪ bei 40 b-Verträgen ist Pauschalsteuer vom AN zu tragen

Versicherungsgewerbe	
Tarifvertrag	TV EU (AGV - ver.di, DHV, DBV)
Gültigkeit/Laufzeit	Bundesweit, seit 01.07.2005
Höhe Entgeltumwandlung	4 % d. BBG, max. 5.200 EUR jährlich (kann durch freiwillige BV erhöht werden)
Umwandelbare Entgeltbestandteile	künftige Ansprüche aus GehaltsTV bzw. MTV VL (40 EUR)
Arbeitgeberleistungen	-
Durchführungsweg	alle
Anbieter/branchenspezifische Versorgungswerke	-
Besonderheiten/Sonstiges	-

Zahnärzte/innen (Universitätskliniken)	
Tarifvertrag	TV EU (TdL - Marburger Bund)
siehe Ärzte/innen (Universitätskliniken)	

Zahnmedizinische Fachangestellte, Zahnarzthelfer/innen	
Tarifvertrag	TV bAV und EU (AAZ - Verband med. Fachberufe)
Gültigkeit/Laufzeit	Hamburg, Hessen, Niedersachsen (ab 20.01.2003), Saarland, Westfalen-Lippe seit 01.07.2017
Höhe Entgeltumwandlung	4 % d. BBG
Umwandelbare Entgeltbestandteile	▪ 13. Monatsgehalt ▪ VL (30 EUR) ▪ sonst. Entgeltbestandteile
Arbeitgeberleistungen	AG-Finanzierung ▪ 45 EUR mtl. (Vollzeit, Teilzeit ≥ 20 Std. und Azubis nach Probezeit) ▪ 27,50 EUR mtl. (Teilzeit < 20 Std.) AG-Zuschuss ▪ 20 % des EU-Betrages -> AG-Leistungen sofort unverfallbar
Durchführungsweg	Pensionskasse, Direktversicherung (beide nur wenn Aktiengesellschaft, vgl. aber hierzu § 10 Abs.2 TV bAV und EU)
Anbieter/branchenspezifische Versorgungswerke	entscheidet sich der AG nicht innerhalb von 4 Wochen nach Antragstellung auf EU bzw. Entstehen des Anspruchs auf An-schubfinanzierung, steht dem AN jede PK und DV offen
Besonderheiten/Sonstiges	> 50. LJ auch Auszahlung der AG- Finanzierung möglich kein Riester in bAV bAV muss mind. lebenslange Altersrente enthalten bei 40 b-Verträgen ist Pauschalsteuer vom AN zu tragen

8 FAQ

8.1 Häufig gestellte Fragen zur Direktversicherung (§ 3 Nr. 63 EStG)

Was ist eine Direktversicherung (DV)?

Grundlage einer Direktversicherung ist ein vom Arbeitgeber erteiltes Versorgungsversprechen. Der Arbeitgeber schließt auf das Leben seines Arbeitnehmers bei einem Versicherungsunternehmen eine Rentenversicherung ab, welche im Versorgungsfall die Leistungen aus dem Versorgungsversprechen erbringt. Das Versicherungsunternehmen bildet dieses Versorgungsversprechen ab - der Arbeitgeber hat dafür Sorge zu tragen, dass der Arbeitnehmer bei Eintritt des vereinbarten Versorgungsfalls die Leistungen des Versicherungsunternehmens auch tatsächlich erhält. Somit ist das Versicherungsunternehmen faktisch der Träger der Versorgung. Der Arbeitnehmer hat einen direkten Rechtsanspruch gegenüber dem Versicherungsunternehmen, d. h., dass sich der Arbeitnehmer im Leistungsfall direkt an den Versicherer wenden kann, um die Auszahlung zu verlangen.

Wie werden die Beiträge zu einer DV steuerrechtlich behandelt?

Die Beiträge für eine Direktversicherung werden nach § 3 Nr. 63 EStG gefördert. Dieser besagt, dass Beiträge in Höhe von 8 % der Beitragsbemessungsgrenze der allgemeinen Rentenversicherung (in 2025: 7.728 EUR jährlich / 644 EUR monatlich) steuerfrei angelegt werden können. Sofern alte Verträge mit Förderung nach § 40 b EStG a. F. (Pauschalbesteuerung) vorliegen, reduziert sich der steuerfreie Betrag nach § 3 Nr. 63 EStG um die Beiträge nach § 40 b EStG a. F.

Wie werden die Beiträge zu einer DV sozialversicherungsrechtlich behandelt?

Die steuerfreien Beiträge zu einer Direktversicherung sind nach § 1 Abs. 1 Nr. 9 Svv sozialversicherungsfrei bis zu 4 % der Beitragsbemessungsgrenze der allgemeinen Rentenversicherung (in 2025: 3.864 EUR jährlich / 322 EUR monatlich).

Welchen Anspruch hat der Arbeitnehmer bei vorzeitigem Ausscheiden bzw. Arbeitgeberwechsel?

Gesetzliche Unverfallbarkeit

Arbeitnehmerfinanzierte Zusagen sind gesetzlich sofort unverfallbar.

Bei arbeitgeberfinanzierten Zusagen gilt: Die gesetzliche Unverfallbarkeit nach § 1 b Abs. 1 des Betriebsrentengesetzes (BetrAVG) liegt vor, wenn der Versorgungsberechtigte zum Zeitpunkt des Ausscheidens das 21. Lebensjahr vollendet und die Zusage mindestens drei Jahre bestanden hat.

Vertragliche Unverfallbarkeit

Von den gesetzlichen Regelungen kann durch vertragliche Vereinbarung zu Gunsten des Arbeitnehmers abgewichen werden.

Praktische Umsetzung

Für den Fall, dass der Arbeitnehmer vor Eintritt des Versorgungsfalles beim Arbeitgeber ausscheidet, wird die Versicherung regelmäßig auf den Arbeitnehmer übertragen, sofern der Arbeitnehmer auf Grund gesetzlicher oder vertraglicher Regelungen unverfallbare Ansprüche erworben hat. Auch kann sie mit Zustimmung des neuen Arbeitgebers auf diesen übertragen werden. Falls beide erstgenannten Optionen nicht umgesetzt werden, bleibt der bisherige Arbeitgeber Versicherungsnehmer.

Was geschieht im Todesfall?

Die Hinterbliebenen erhalten im Todesfall ggf. die Hinterbliebenenleistungen in Form einer Rente. Hinterbliebene sind der Ehegatte des Steuerpflichtigen bzw. der Lebenspartner nach Lebenspartnerschafts-Gesetz, der Lebensgefährte in häuslicher Gemeinschaft, die Kinder, für die Kindergeld bezogen wird, sowie der frühere Ehegatte. Sind im Falle des Todes keine Hinterbliebenen vorhanden, wird maximal ein angemessenes Sterbegeld im Sinne des Versicherungsvertragsgesetzes (VVG) ausgezahlt, sofern ein Sterbegeldberechtigter benannt wurde.

Müssen die Versorgungsleistungen versteuert werden?

Die Versorgungsleistungen, die auf steuerfreien Beiträgen beruhen, sind beim Versorgungsberechtigten als "Sonstige Einkünfte" in voller Höhe nach § 22 Nr. 5 EStG zu versteuern. Dabei können der Werbungskostenpauschbetrag in Höhe von 102 EUR (§ 9 a Satz 1 Nr. 3 EStG) und der Altersentlastungsbetrag (§ 24 a EStG) in 2025 in Höhe von 13,2 % der Bezüge (max. in 2025: 627 EUR) berücksichtigt werden. Der ab dem auf die Vollendung des 64. Lebensjahres folgendem Veranlagungszeitraum gewährte Altersentlastungsbetrag wird bis zum Jahr 2058 schrittweise bis auf 0 EUR gesenkt.

Müssen im Versorgungsfall Beiträge an die gesetzliche Krankenversicherung bezahlt werden?

Für gesetzlich Krankenversicherte fallen auf Versorgungsleistungen aus Direktversicherungen grundsätzlich Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung an. Es gilt derzeit der volle Beitragssatz der zuständigen Krankenkasse. Bei Kapitalabfindungen gilt Folgendes: je 1/120 der Kapitalabfindung wird als laufende Rente für längstens 120 Monate angenommen.

Krankenversicherung

Leistungen der Pflichtversicherten in der KVdR, welche den Freibetrag (§ 237 S. 2 i. V. m. § 226 Abs. 1 Nr. 3 und Abs. 2 SGB V) i. H. v. 187,25 EUR Monatsrente/22.470 EUR Versorgungskapital überschreiten, werden zur Verbeitragung in der Krankenkasse herangezogen (bei Bezug mehrerer Versorgungsbezüge nebeneinander: Zusammenrechnung).

Pflegeversicherung

Bezüglich des Beitrags zur sozialen Pflegeversicherung gilt unverändert die Rechtslage zur Bagatellgrenze (§ 237 S. 2 i. V. m. § 226 Abs. 1 Nr. 3 und Abs. 2 SGB V) von 187,25 EUR Monatsrente/22.470 EUR Versorgungskapital. Bei Überschreitung der Bagatellgrenze ist die gesamte Leistung zu verbeitragen.

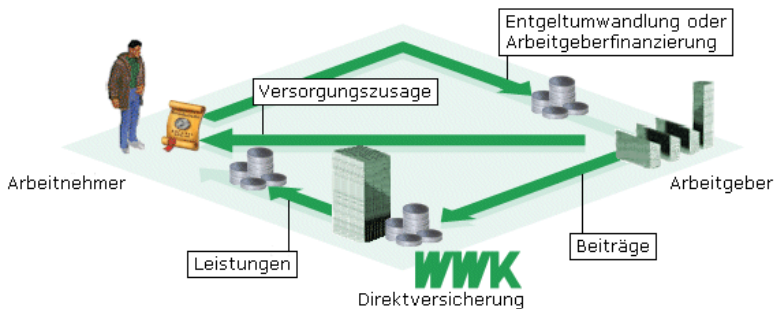
Werden die Leistungen auf die gesetzliche Grundsicherung im Alter angerechnet?

Leistungen aus der betrieblichen Altersversorgung werden teilweise als Einkommen auf etwaige Leistungen zur Grundsicherung angerechnet. Dabei gibt es für lebenslang laufende Leistungen aus zusätzlicher – darunter auch betrieblicher – Altersvorsorge einen monatlichen Freibetrag, der anrechnungsfrei bleibt. Dieser beträgt 100 EUR monatlich zuzüglich 30 % des darüber hinausgehenden Einkommens aus zusätzlicher Altersvorsorge, höchstens jedoch den halben Regelbedarf.

Wie sieht es mit der Insolvenzversicherung aus?

Anwartschaften aus einer Direktversicherung unterliegen regelmäßig nicht der Insolvenzversicherungspflicht des Pensionssicherungsvereins auf Gegenseitigkeit. Sie werden durch die strengen Auflagen des Versicherungsaufsichtsrechts geschützt.

Wie sieht der organisatorische Ablauf bei diesem Durchführungsweg aus?



8.2 Häufig gestellte Fragen zur Unterstützungskasse

Was ist eine rückgedeckte Unterstützungskasse?

Die Unterstützungskasse ist eine rechtlich selbstständige Versorgungseinrichtung, deren Aufgabe es ist, die von den Trägerunternehmen zugewendeten Deckungsmittel zu verwalten und bei Eintritt des Versorgungsfalles die Leistungsverpflichtungen der betrieblichen Altersversorgung zu erbringen.

Wie werden Zuwendungen an die Unterstützungskasse steuerrechtlich behandelt?

Die Zuwendungen an die Unterstützungskasse sind nicht lohnsteuerpflichtig, da kein Zufluss i. S. d. § 11 EStG vorliegt.

Wie werden die Zuwendungen an die Unterstützungskasse sozialversicherungsrechtlich behandelt?

Bei Entgeltumwandlung sind die Zuwendungen an eine Unterstützungskasse (oder Direktzusage) nach § 14 Abs. 1 S. 1 SGB IV bis zu einer Höhe von 4 % der Beitragsbemessungsgrenze zur allgemeinen Rentenversicherung (in 2025: 3.864 EUR jährlich / 322 EUR monatlich) sozialversicherungsfrei. Arbeitgeberfinanzierte Zuwendungen sind in der Anwartschaftszeit unbegrenzt sozialabgabefrei.

Beide Regelungen gelten unabhängig von der Förderung nach § 3 Nr. 63 EStG. Das heißt, es können neben 4 % sozialversicherungsfreier Entgeltumwandlung in einem Durchführungsweg nach § 3 Nr. 63 EStG zusätzlich 4 % sozialversicherungsfrei zu Gunsten der Unterstützungskassenzusage (oder Direktzusage) umgewandelt werden.

Welchen Anspruch hat der Arbeitnehmer bei vorzeitigem Ausscheiden bzw. Arbeitgeberwechsel?

Gesetzliche Unverfallbarkeit

Arbeitnehmerfinanzierte Zusagen sind gesetzlich sofort unverfallbar.

Bei arbeitgeberfinanzierten Zusagen gilt: Die gesetzliche Unverfallbarkeit nach § 1 b Abs. 1 des Betriebsrentengesetzes (BetrAVG) liegt vor, wenn der Versorgungsberechtigte zum Zeitpunkt des Ausscheidens das

21. Lebensjahr vollendet und die Zusage mindestens drei Jahre bestanden hat.

Vertragliche Unverfallbarkeit

Von den gesetzlichen Regelungen kann durch vertragliche Vereinbarung zu Gunsten des Arbeitnehmers abgewichen werden.

Praktische Umsetzung

Für den Fall, dass der Arbeitnehmer vor Eintritt des Versorgungsfalles beim Arbeitgeber ausscheidet, kann die Versorgung beitragsfrei gestellt oder im Rahmen der Abfindungsgrenzen durch Übertragung der Rückdeckungsversicherung auf den Arbeitnehmer abgefunden werden.

Was geschieht im Todesfall?

Die Hinterbliebenen erhalten im Todesfall ggf. die Hinterbliebenenleistungen in Form einer Rente. Hinterbliebene sind der Ehegatte des Steuerpflichtigen bzw. der Lebenspartner nach Lebenspartnerschafts-Gesetz, der Lebensgefährte in häuslicher Gemeinschaft, die Kinder, für die Kindergeld bezogen wird, sowie der frühere Ehegatte. Sind im Falle des Todes keine Hinterbliebenen vorhanden, wird maximal ein angemessenes Sterbegeld im Sinne des § 2 Körperschaftsteuer-Durchführungsgesetz (KStDV) an den namentlich, in gesonderter Erklärung benannten Berechtigten gezahlt.

Müssen die Versorgungsleistungen versteuert werden?

Die Versorgungsleistungen sind beim Versorgungsberechtigten als "Einkünfte aus nichtselbstständiger Arbeit" nach § 19 Abs. 1 EStG zu versteuern. Dabei unterliegen einmalige Kapitalleistungen einer bevorzugten Besteuerung, bei der die Progression gemildert wird (steuerliche "Fünftelung" nach § 34 Abs. 2 Nr. 4 EStG).

Zu berücksichtigen sind ab dem auf die Vollendung des 64. Lebensjahres folgenden Veranlagungszeitraum der Versorgungsfreibetrag in Höhe von 13,2 % der Bezüge (max. in 2025: 990 EUR) und der Zuschlag zum Versorgungsfreibetrag (in 2025: 297 EUR). Der Versorgungsfreibetrag und der Zuschlag zum Versorgungs-

freibetrag werden bis zum Jahr 2040 schrittweise bis auf 0 EUR gesenkt. Darüber hinaus kann der Werbungskosten-Pauschbetrag in Höhe von 102 EUR (§ 9 a Nr.1 b EStG) berücksichtigt werden.

Müssen im Alter aus der Rente die Beiträge für die gesetzliche Krankenversicherung (KVdR) gezahlt werden?

Für gesetzlich Krankenversicherte fallen auf Versorgungsleistungen aus dem Durchführungsweg Unterstützungskasse grundsätzlich Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung an. Es gilt derzeit der volle Beitragssatz der zuständigen Krankenkasse. Bei Kapitalabfindungen gilt Folgendes: je 1/120 der Kapitalabfindung wird als laufende Rente für längstens 120 Monate angenommen.

Krankenversicherung

Leistungen der Pflichtversicherten in der KVdR, welche den Freibetrag (§ 237 S. 2 i. V. m. § 226 Abs. 1 Nr. 3 und Abs. 2 SGB V) i. H. v. 187,25 EUR Monatsrente/22.470 EUR Versorgungskapital überschreiten, werden zur Verbeitragung in der Krankenkasse herangezogen (bei Bezug mehrerer Versorgungsbezüge nebeneinander: Zusammenrechnung).

Pflegeversicherung

Bezüglich des Beitrags zur sozialen Pflegeversicherung gilt unverändert die Rechtslage zur Bagatellgrenze (§ 237 S. 2 i. V. m. § 226 Abs. 1 Nr. 3 und Abs. 2 SGB V) von 187,25 EUR Monatsrente/22.470 EUR Versorgungskapital. Bei Überschreitung der Bagatellgrenze ist die gesamte Leistung zu verbeitragen.

Werden die Leistungen auf die gesetzliche Grundsicherung im Alter angerechnet?

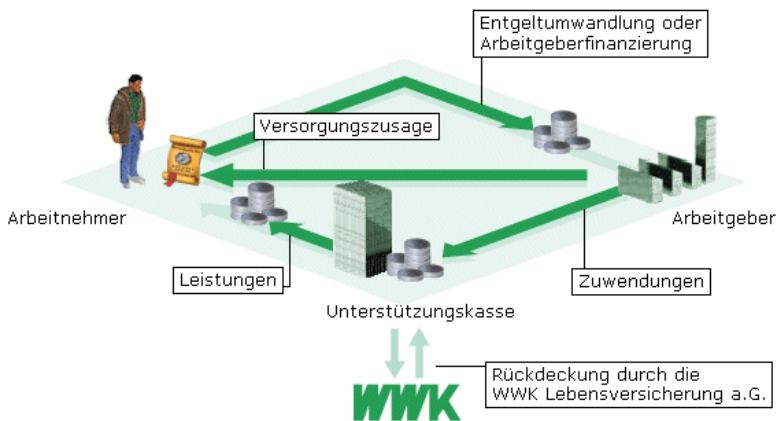
Leistungen aus der betrieblichen Altersversorgung werden teilweise als Einkommen auf etwaige Leistungen zur Grundsicherung angerechnet. Dabei gibt es für lebenslang laufende Leistungen aus zusätzlicher – darunter auch betrieblicher - Altersvorsorge einen monatlichen Freibetrag, der anrechnungsfrei bleibt. Dieser beträgt 100 EUR monatlich zuzüglich 30 % des darüber hinausgehenden

Einkommens aus zusätzlicher Altersvorsorge, höchstens jedoch den halben Regelbedarf.

Wie sieht es mit der Insolvenzsicherung aus?

Gesetzlich unverfallbare Anwartschaften von Arbeitnehmern sind grundsätzlich insolvenzgesichert. Die Höhe des gesicherten Anspruchs ist im Einzelfall nach § 7 Abs. 3 des Betriebsrentengesetzes begrenzt. Der Arbeitgeber muss ab Unverfallbarkeit der Zusage Beiträge an den Pensionssicherungsverein leisten.

Wie sieht der organisatorische Ablauf bei diesem Durchführungsweg aus?



9 bAV in der Lohnabrechnung

Mit dieser Übersicht stellen wir Ihnen Muster-Entgeltabrechnungen zur Verfügung, die mögliche Szenarien aufzeigen, wie eine betriebliche Altersversorgung (bAV) darzustellen ist. Jedes Beispiel ist eine Vorher/Nachher-Betrachtung, d. h. zuerst wird immer der Buchungsverlauf ohne bAV dargestellt und dann der Buchungsverlauf mit bAV. Somit haben Sie die Möglichkeit bei jedem Szenario genau die Auswirkungen der bAV nachzuvollziehen.

Allen Beispielen liegt ein Musterkunde mit folgenden Eckdaten zugrunde:

- 35 Jahre, ledig, keine Kinder
- nicht kirchensteuerpflichtig, Krankenversicherungsbeitragssatz 17,1 %, (inkl. Zusatzbeitrag von 2,50 % in der Krankenversicherung)
- Pflegeversicherungs-Zusatzbeitrag von 0,6 % für Kinderlose)
- monatliches Bruttogehalt 3.000,00 EUR.

9.1 Lohnabrechnung ohne bAV

Musterfirma GmbH, Musterstr. 1, 80123 München

Herrn
Maximilian Mustermann
Musterstraße 12
12345 Irgendwo

Lohnart	Bezeichnung				St	SV	GB	Betrag
001	Festbezug Lohn/Gehalt				L	L	J	3.000,00
								Gesamt-Brutto
								3.000,00
Steuer-Brutto	Lohnsteuer	Kirchensteuer	SolZ					Steuer-Abzüge
3.000,00	310,00	0,00	0,00					310,00
KV/PV-Brutto	RV/AV-Brutto	KV-Beitrag	RV-Beitrag	AV-Beitrag	PV-Beitrag	SV-Abzüge		
3.000,00	3.000,00	256,50	279,00	39,00	Z 72,00	646,50		
						Netto-Verdienst		
						2.043,50		
Nr.								Netto-Bezüge/Netto-Abzüge

9.2 Lohnabrechnung mit Entgeltumwandlung i. H. v. 100 EUR

Musterfirma GmbH, Musterstr. 1, 80123 München

Herrn
Maximilian Mustermann
Musterstraße 12
12345 Irgendwo

Lohnart	Bezeichnung	St	SV	GB	Betrag
001	Festbezug Lohn/Gehalt	L	L	J	3.000,00
891	bAV AG-Zus. lfd. ST-frei	F	F	N	15,00
911	Betr.AV.AN lfd.ST-frei	F	F	N	100,00
914	Betr.AV.AN lfd.Geh.Ver	L	L	N	-100,00
					Gesamt-Brutto
					3.000,00
Steuer-Brutto	Lohnsteuer	Kirchensteuer	SolZ		Steuer-Abzüge
2.900,00	287,91	0,00	0,00		287,91
KV/PV-Brutto	RV/AV-Brutto	KV-Beitrag	RV-Beitrag	AV-Beitrag	PV-Beitrag
2.900,00	2.900,00	247,95	269,70	37,70	Z 69,0
					SV-Abzüge
					624,95
					Netto-Verdienst
					2.87,14

Für nur 56,36 EUR Nettoaufwand fließen ganze 115 EUR in Ihre Altersversorgung!

10 Produktsteckbrief

10.1 Direktversicherung WWK Premium FondsRente *protect*

Themen		Leistungsbeschreibung	
Vertragsdaten			
Eintrittsalter		Minimal: 15 Jahre	Maximal: 65 Jahre
Vertragslaufzeit		Minimal: Grundphase 5 Jahre	Maximal: Alter 85 Jahre
Ansparoptionen			
Beitrag		Minimal: 50 EUR pro Monat	Maximal: 8 % BBG
Beitragssumme		Minimal: 5.000 EUR	
Zuzahlungen/Sonderzahlungen		Minimal: 500 EUR	Maximal: 8 % BBG unter Berücksichtigung lfd. Beiträge
Garantieoptionen	Garantiehöhe	Beitragsgarantie wählbar zwischen 50 % und 100 % (in 10 % Schritten) bei bolZ bzw. 100 % bei BZML für Beiträge, Beitragserhöhungen, Dynamikerhöhungen, Zuzahlungen und Kapitalübertragungen	
		Kursgewinn-Absicherung (manueller Lock-in) unter bestimmten Rahmenbedingungen möglich	
	Garantieart	iCPPI-Wertsicherungskonzept WWK <i>IntelliProtect</i> 2.0	
	Garantietermin	Frühester: Alter Ende Grundphase	Spätester: Alter 70 Jahre
Beitragsdynamik	bAV-Dynamik	Jährliche Erhöhung zur Hauptfälligkeit proportional zur Erhöhung des Förderrahmens nach § 3 Nr. 63 EStG	
	Prozentuale Dynamik	1–10 % (bei Einschluss BUZ-/EUZ-Renten gelten andere Höchstgrenzen)	
Überschussbeteiligung während der Ansparphase		Anlage der Überschüsse mittels WWK <i>IntelliProtect</i> * 2.0	

Verfügungs- und Auszahlungsoptionen			
Kapitalentnahme		Bei Rentenbeginn bis zu 30 % oder in Höhe von 100 % möglich	
Verrentungsoption	Rentenbeginnalter	Minimal: vollendetes 61. Lebensjahr	Maximal: 85 Jahre
	Rentendynamik	1-3 %	
	Rentenfaktor	Garantierter Rentenfaktor mit Besserstellungsoption	
Überschussbeteiligung während der Rentenphase		▪ Dynamische Plusrente ▪ Teildynamische Plusrente	
Anlageoptionen			
(Anlage möglich ab 1 EUR bzw. 1 % des Beitrags der Hauptversicherung pro Fonds bzw. Anlagestrategie)	Fonds Auswahl	Mehr als 60 Fonds und ETFs	
	Anlagestrategien	7 passive Anlagestrategien	
	Shift und Switch	Jederzeit und unbegrenzt kostenlos möglich	
	Ausgabeaufschläge	Keine	
Kapitalmanagement		▪ Periodisches Ablaufmanagement ▪ Performanceorientiertes Ablaufmanagement ▪ Höchststandsabsicherung (ab 5 Jahre vor Ende der Grundphase möglich): Höhe zwischen 50 % und 100 % wählbar	
Absicherungsoptionen			
Todesfallabsicherung	vor Rentenbeginn	Gesamtguthaben	
	ab Rentenbeginn	▪ Individuelle Rentengarantiezeit (Dauer bis Endalter 90 Jahre möglich) ▪ Restkapitalisierung (Kapital zu Rentenbeginn abzgl. gezahlter garantierter Renten) ▪ Keine Todesfallleistung	
Zusatzabsicherung		▪ Berufsunfähigkeit ▪ Erwerbsunfähigkeit	

10.2 Direktversicherung WWK Rente *classic*

Themen		Leistungsbeschreibung	
Vertragsdaten			
Eintrittsalter		Minimal: 15 Jahre	Maximal: 78 Jahre
Vertragslaufzeit		Minimal: Grundphase 2 Jahre	Maximal: Alter 85 Jahre
Ansparoptionen			
Beitrag		Minimal: 25 EUR pro Monat	Maximal: 8 % BBG
Beitragszahlungsoptionen		Abgekürzte Beitragszahlungsdauer	
Zuzahlungen/Sonderzahlungen		Minimal: 500 EUR	Maximal: 8 % BBG unter Berücksichtigung lfd. Beiträge
Garantieoptionen		Garantierte Monatsrente oder garantiertes Rentenkapital	
Beitragsdynamik	bAV-Dynamik	jährliche Erhöhung zur Hauptfälligkeit proportional zur Erhöhung des Förderrahmens nach § 3 Nr. 63 EStG	
	Prozentuale Dynamik	1–10 % (bei Einschluss BUZ-/EUZ-Renten gelten andere Höchstgrenzen)	
Überschussbeteiligung während der Ansparphase		▪ Bonussystem ▪ Fondsansammlung ▪ Verzinsliche Ansammlung	

Verfügungs- und Auszahlungsoptionen			
Kapitalentnahme		Bei Rentenbeginn bis zu 30 % oder 100 % möglich	
Verrentungsoption	Rentenbeginnalter	Minimal: vollendetes 61. Lebensjahr	Maximal: 85 Jahre
	Rentendynamik	1-3 %	
Überschussbeteiligung während der Rentenphase		▪ Dynamische Plusrente ▪ Teildynamische Plusrente	
Absicherungsoptionen			
Todesfallabsicherung	vor Rentenbeginn	▪ Beitragsrückgewähr ▪ Todesfallfaktoren 10 % – 400 % ▪ Keine Todesfallleistung	
	ab Rentenbeginn	▪ Individuelle Rentengarantiezeit (bis Alter 90 Jahre möglich) ▪ Restkapitalisierung (Kapital zu Rentenbeginn abzgl. gezahlter garantierter Renten) ▪ Keine Todesfallleistung	
Zusatzabsicherung		▪ Berufsunfähigkeit ▪ Erwerbsunfähigkeit	

11 Tarifarten in der Übersicht

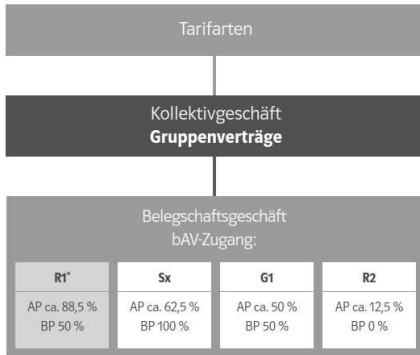


Eine starke Gemeinschaft

Tarifarten

EINZEL- UND KOLLEKTIVGESCHÄFT

Für Tarifgenerationen ab Januar 2021



Voraussetzungen für einen Gruppenvertrag sind zu erfüllen

Voraussetzungen	R1*	Sx	G1	R2
mind. x Personen (Anzahl für Erstmeldung) und	5 (3)	5 (3)	5 (3)	10 (6)
mind. Jahresbeitrag oder	10 Tsd.	10 Tsd.	10 Tsd.	30 Tsd.
mind. Gesamt- Beitragssumme	150 Tsd.	150 Tsd.	150 Tsd.	500 Tsd.
Listenerfassung	ja	ja	ja	ja
vereinfachte Gesundheitserklärung	möglich	möglich	möglich	möglich
BUZ-Beitragsbefreiung	DOE	DOE	DOE	DOE

Bei Ausscheiden des Arbeitnehmers bleibt die gewählte Tarifstufe bestehen – auch im Kollektivgeschäft.

* Für den R1 im Gruppenvertrag gilt: nur sofern erhöhter Beratungsbedarf vorliegt.

Vereinfachte Gesundheitserklärung im Kollektivgeschäft:

Bei Gruppen- und Rahmenverträgen bietet Ihnen die WWK eine vereinfachte Gesundheitsprüfung für die WWK BioRisk und die WWK Pflegerente an. Dies ist von folgenden Faktoren abhängig:

- Größe des Kollektivs
- Anzahl der zu versichernden Personen (= zu versichernde Gruppengröße)
- Finanzierungsart der Beiträge
- Art des Vertragsabschlusses (fakultativ oder obligatorisch)
- Art der Organisation, des Vereins oder des Unternehmens

Bei Gruppen- sowie individuellen Rahmenverträgen kann für eine Beitragsbefreiung im Falle einer Berufsunfähigkeit (BUZ) bereits ab mind. 5 Personen die Dienstobliegenheitserklärung anstelle der vereinfachten Gesundheitsfragen genutzt werden. Dies gilt unabhängig von der Berufsgruppe A-E.

Die Dienstobliegenheitserklärung lautet wie folgt:

Dienstobliegenheitserklärung in der bAV (DOE)

Arbeitgebererklärung

- Bestand in den letzten 24 Monaten eine über mehr als 10 Arbeitstage andauernde Arbeitsunfähigkeit?
- Ist ein Grad der Behinderung (GdB) von 30 oder höher bekannt?

Arbeitnehmererklärung

- Bestand in den letzten 24 Monaten eine über mehr als 10 Arbeitstage andauernde Arbeitsunfähigkeit?
- Liegt ein Grad der Behinderung (GdB) von 30 oder höher vor oder wurde ein Antrag auf Feststellung eines GdB gestellt?

Zur detaillierteren Information nutzen Sie die Übersicht „vereinfachte Gesundheitserklärung im Kollektivgeschäft“ im geschlossenen Vermittlerbereich.

Anmerkung:

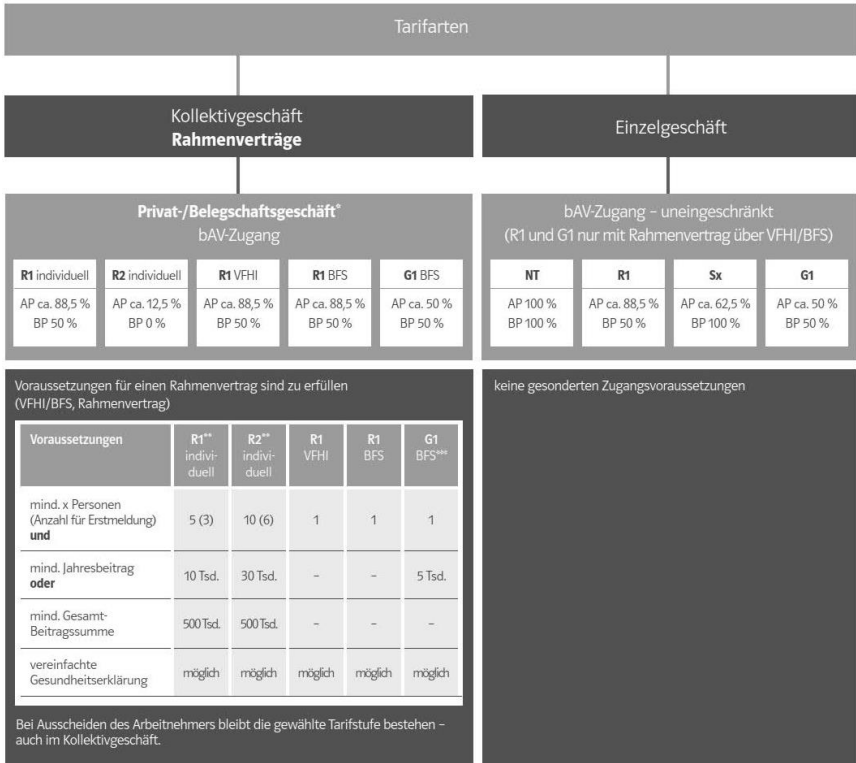
Nur im Gruppenvertrag besteht ein Schutz der Kundenverbindung zur Exklusivbetreuung.

21

Tarifarten

EINZEL- UND KOLLEKTIVGESCHÄFT

Für Tarifgenerationen ab Januar 2021



* Sofern im Rahmenvertrag vereinbart, kann die versicherte Person auch ein Familienangehöriger sein.

** Bei Verbänden sind höhere Mindestanforderungen zu erfüllen.

*** Ab einem Jahresbeitrag i. H. v. 5.000 EUR ist die Tarifart G1 beim BFS verpflichtend.

Anmerkungen und Empfehlungen:

Einmaliger Beitrag für die Fördermitgliedschaft 75 EUR. Nähere Informationen erhalten Sie jeweils unter www.vfhi.de bzw. www.bfsev.de.

Sofern unabhängig von der Höhe des Jahresbeitrags Tarifart R1 gewünscht wird, bitte immer VFHI wählen.

12 Vereinbarung zur Entgeltumwandlung in der betrieblichen Altersversorgung (arbeitsrechtliche Vereinbarung)

12.1 Beispiel 1 (Regelfall)

Dieses Beispiel beinhaltet:

- 100 EUR Entgeltumwandlung,
- zusätzlich pauschal 15 % Arbeitgeberbeteiligung.

Entgeltumwandlung ggf. mit Arbeitgeberbeteiligung

Tarif: ☐ Premium FondsRente *protect* (FVG) ☐ Rente *classic* (KVA) und ☐ Selbstständige BioRisk (BS, ES)

Der Arbeitgeber erteilt die Versorgungszusage bei Tarif FVG und bei den Tarifen KVA sowie BS, ES als **beitragsorientierte Leistungszusage** (§ 1 Abs. 2 Nr. 1 BetrAVG).

Der Begriff Arbeitnehmer wird allgemein verwendet und bezeichnet im Folgenden alle Geschlechter.

1. Vereinbarung über eine Versorgungszusage

In Abänderung des derzeit gültigen Arbeitsvertrags wird Folgendes vereinbart:

1.1 Allgemeine Hinweise und Behandlung der Beiträge zur Direktversicherung

Zur Durchführung der Versorgungszusage schließt der Arbeitgeber eine Direktversicherung im Sinne des § 1b Abs. 2 Betriebsrentengesetz (BetrAVG) bei der WWK Lebensversicherung a. G. ab.

Bei dem im Antrag zur Direktversicherung angegebenen (Gesamt-)Versicherungsbeitrag handelt es sich um einen steuerfreien Beitrag nach § 3 Nr. 63 EStG. Dieser (Gesamt-)Versicherungsbeitrag ist maßgeblich für das Versicherungsverhältnis und setzt sich aus folgenden Beitragsteilen zusammen (es gilt die beantragte Zahlungsweise):

☒ **Entgeltumwandlung** in Höhe von 100,00 EUR
gemäß den Bestimmungen in 1.2 (ggf. inkl. VL und Sonderbezüge)

☒ **plus Arbeitgeberbeteiligung** in Höhe von 15,00 EUR
gemäß den Bestimmungen in 1.3 (ggf. inkl. verpflichtendem Arbeitgeberzuschuss)

= **(Gesamt-)Versicherungsbeitrag** 115,00 EUR

Optional ist eine weitere Konkretisierung bzw. Aufteilung der Beitragsteile unter den Punkten 1.2 und 1.3 möglich, wobei dies keine Auswirkung auf die hier vereinbarte Höhe des (Gesamt-)Versicherungsbeitrags hat.

Info 1

Info 2

Info 3

Info 4

Details zu den Infofeldern	
Info 1	Hier ist der gesamte Entgeltumwandlungsbetrag (im Beispiel 100 €) einzutragen.
Info 2	In diesem Feld wird die Höhe der Arbeitgeberbeteiligung (im Beispiel 15 €) als Festbetrag eingetragen. Bestimmt sich die Höhe jedoch aufgrund einer prozentualen Beteiligung, die sich nach der Höhe der jeweiligen Entgeltumwandlung richtet, ist dies unter Punkt 1.3 der Zusatzvereinbarung einzutragen (Standardfall - siehe Info 8 a). Für Zusagen ab dem 01.01.2019 ist der Arbeitgeber zur Weiterleitung der aus der Entgeltumwandlung erzielten Einsparung an Sozialversicherungsbeiträgen gemäß §§ 1a Abs. 1a i.V.m. 26a BetrAVG verpflichtet (sog. Arbeitgeberzuschuss). Die Zusatzvereinbarung regelt in Punkt 1.3, dass die Arbeitgeberbeteiligung auch der Umsetzung dieser ggf. bestehenden Verpflichtung auf Arbeitgeberzuschuss dient (siehe Info 8 a – c). Deswegen empfehlen wir eine pauschale Arbeitgeberbeteiligung in Höhe von mindestens 15 % des Entgeltumwandlungsbetrages.
Info 3	Dies ist die Summe aus den Beitragsteilen der Entgeltumwandlung (Info 1) und Arbeitgeberbeteiligung (Info 2). Sie entspricht dem im Antrag vereinbarten (Gesamt-) Versicherungsbeitrag (im Beispiel 115 €). Es gilt die jeweils beantragte Zahlungsweise. Eine Kombination von unterschiedlichen Zahlungsweisen ist nicht möglich.
Info 4	Gemäß Zusatzvereinbarung wurden für die Zusagen folgenden Bestimmungen definiert: ▪ die Entgeltumwandlung „erfolgt aus laufenden Entgeltansprüchen“, ▪ die Arbeitgeberbeteiligung: „... wird gewährt, sofern und solange die Entgeltumwandlungsvereinbarung gemäß 1.2 besteht, wobei Beiträge bis zu 4 % der jeweils aktuellen Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung begünstigt sind.“ und die ▪ Arbeitgeberbeteiligung dient der Umsetzung des Arbeitgeberzuschusses. Treffen diese zu, genügt eine Nennung der Beitragsteile in Punkt 1.1 (abgesehen von der ggf. einzutragenden Prozentangabe für die Höhe der Arbeitgeberbeteiligung). Ansonsten sind bei Abweichungen etwaige Konkretisierungen in den Punkten 1.2 und 1.3 vorzunehmen (siehe Beispiel 2).

1.3 Vereinbarung über eine Arbeitgeberbeteiligung zur Direktversicherung

Die Höhe entspricht dem in 1.1 festgesetzten Beitragsteil der Arbeitgeberbeteiligung. Dieser wird gewährt, sofern und solange die Entgeltumwandlung nach 1.2 besteht, wobei Beiträge bis zu 4 % der jeweils aktuellen Beitragsbemessungsgrenze (West) in der allgemeinen Rentenversicherung begünstigt sind.

Info 8 a

Der in 1.1 festgesetzte Beitragsteil der Arbeitgeberbeteiligung entspricht

15 % des Entgeltumwandlungsbetrages nach 1.1.

Die Arbeitgeberbeteiligung beinhaltet die durch die Entgeltumwandlung ggf. ganz oder teilweise erzielte Einsparung an Sozialversicherungsbeiträgen des Arbeitgebers und dient somit u. a. der **Umsetzung der Verpflichtung zum Arbeitgeberzuschuss im Sinne der §§ 1a Abs. 1a und 26a BetrAVG**. Der Arbeitgeberzuschuss zählt zu den Finanzierungsanteilen des Arbeitnehmers. Zur

Info 8 b

Konkretisierung kann die Höhe hier dokumentiert werden: 15,00 EUR

Info 8 c

bzw. 15 % der Entgeltumwandlung (Standardfall 15 %).

Hinweis für Entgeltumwandlungen, welche den Höchstbetrag für die SV-Freiheit der Beiträge von 4 % der BBG überschreiten:

Wird die Arbeitgeberbeteiligung, wie üblich, prozentual ermittelt, so ist ein besonderes Augenmerk auf diese Fälle zu richten. Denn mit jeder Verschiebung der Bemessungsgrundlage (= sozialversicherungsfreier Teil der Entgeltumwandlung), wie bspw. die Erhöhung der BBG, ist ggf. auch der Betrag der Arbeitgeberbeteiligung anzupassen. Nehmen Sie in diesen Fällen nochmals Kontakt mit dem bAV-Kompetenz-Center auf.

Details zu den Infofeldern	
Info 8 a - c	Info 8 a: In diesem Punkt ist geregelt, dass die Arbeitgeberbeteiligung gewährt wird, „sofern und solange die Entgeltumwandlungsvereinbarung gemäß 1.2 besteht, wobei Beiträge bis zu 4 % der jeweils aktuellen Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung begünstigt sind.“ Die Höhe wird bereits unter 1.1 als Festbetrag eingetragen. Im Regelfall bestimmt sich die Höhe jedoch aufgrund einer prozentualen Beteiligung vom jeweiligen Entgeltumwandlungsbetrag. Dieser ist hier zu vermerken. Wir empfehlen eine pauschale Arbeitgeberbeteiligung von mindestens 15 % des Entgeltumwandlungsbetrages einzurichten. So gestaltet sich die Zusage verwaltungsarm und man wird der (ggf. bestehenden) gesetzlichen Verpflichtung gerecht.
	Info 8 b: In diesem Absatz wird festgelegt, dass die Arbeitgeberbeteiligung die durch die Entgeltumwandlung ggf. ganz oder teilweise erzielte Einsparung an Sozialversicherungsbeiträgen des Arbeitgebers beinhaltet und somit u. a. der Umsetzung der Verpflichtung zum Arbeitgeberzuschuss im Sinne der §§ 1a Abs. 1a und 26a BetrAVG dient. Optional kann hier die tatsächliche Höhe des verpflichtenden Arbeitgeberzuschusses dokumentiert werden.
	Info 8 c: Die die gesetzliche Verpflichtung zur Weiterleitung der Sozialversicherungsersparnis übersteigenden Beitragsteile der Arbeitgeberbeteiligung (sofern die Arbeitgeberbeteiligung von mehr als 15 % - bspw. in Höhe von 20 % - zugesagt wird) stellen einen sog. freiwilligen Teil der Arbeitgeberbeteiligung dar. Für diesen wird hier festgelegt, dass ebenso eine Entgeltumwandlung vorliegen muss und diese maximal bis zu 4 % der BBG begünstigt wird.
	Wie das Beispiel zeigt, weicht die einzurichtende Zusage nicht von den grundsätzlichen Bestimmungen der Zusatzvereinbarung ab (Benennung siehe Info 4), deshalb genügt es, wenn alle Beitragsteile unter 1.1 eingetragen werden. Lediglich die Prozentangabe für die Arbeitgeberbeteiligung muss noch eingetragen werden (unter Info 8 a).

12.2 Beispiel 2 (komplexe Regelung)

Dieses Beispiel beinhaltet:

- 100 EUR Entgeltumwandlung inkl. 26 EUR VL,
- zusätzlich 15 % Arbeitgeberbeteiligung,
- weitere 20 EUR Arbeitgeberbeteiligung, sofern mindestens 100 EUR Entgeltumwandlung vereinbart werden sowie
- 10 EUR Arbeitgeberbeteiligung, die unabhängig von sonstigen Voraussetzungen ist.

Entgeltumwandlung ggf. mit Arbeitgeberbeteiligung

Tarif: ☐ Premium FondsRente *protect* (FVG), ☐ Rente *classic* (KVA) und ☐ Selbstständige BioRisk (BS, ES)

Der Arbeitgeber erteilt die Versorgungszusage bei Tarif FVG und bei den Tarifen KVA sowie BS, ES als **beitragsorientierte Leistungszusage** (§ 1 Abs. 2 Nr. 1 BetrAVG).

Der Begriff Arbeitnehmer wird allgemein verwendet und bezeichnet im Folgenden alle Geschlechter.

1. Vereinbarung über eine Versorgungszusage

In Abänderung des derzeit gültigen Arbeitsvertrags wird Folgendes vereinbart:

1.1 Allgemeine Hinweise und Behandlung der Beiträge zur Direktversicherung

Zur Durchführung der Versorgungszusage schließt der Arbeitgeber eine Direktversicherung im Sinne des § 1b Abs. 2 Betriebsrentengesetz (BetrAVG) bei der WWK Lebensversicherung a. G. ab.

Bei dem im Antrag zur Direktversicherung angegebenen (Gesamt-)Versicherungsbeitrag handelt es sich um einen steuerfreien Beitrag nach § 3 Nr. 63 EStG. Dieser (Gesamt-)Versicherungsbeitrag ist maßgeblich für das Versicherungsverhältnis und setzt sich aus folgenden Beitragsteilen zusammen (es gilt die beantragte Zahlungsweise):

☒ Entgeltumwandlung in Höhe von	100,00	EUR
gemäß den Bestimmungen in 1.2 (ggf. inkl. VL und Sonderbezüge)		
☐ plus Arbeitgeberbeteiligung in Höhe von	45,00	EUR
gemäß den Bestimmungen in 1.3 (ggf. inkl. verpflichtendem Arbeitgeberzuschuss)		
= (Gesamt-)Versicherungsbeitrag	145,00	EUR

Optional ist eine weitere Konkretisierung bzw. Aufteilung der Beitragsteile unter den Punkten 1.2 und 1.3 möglich, wobei dies keine Auswirkung auf die hier vereinbarte Höhe des (Gesamt-)Versicherungsbeitrags hat.

Es gilt auch für den Beitragsteil der Arbeitgeberbeteiligung die sofortige Unverfallbarkeit als vereinbart. Ist eine arbeitgeberfinanzierte Versorgungszusage gewünscht, für welche nicht die Regelungen der hier vorgesehenen Arbeitgeberbeteiligung gelten sollen, so ist dies im Rahmen eines separaten Vertrags mit der Vereinbarung zur arbeitgeberfinanzierten betrieblichen Altersversorgung möglich.

Info 1

Info 2

Info 3

Info 4

Info 5

Details zu den Infefeldern	
Info 1	Hier ist der gesamte Entgeltumwandlungsbetrag (im Beispiel 100 €) einzutragen. Einzurechnen sind eventuelle Umwandlungen von Ansprüchen auf vermögenswirksame Leistungen (VL; im Beispiel 26 €) oder von Sonderbezügen.
Info 2	Hier ist die Höhe der gesamten Arbeitgeberbeteiligung (im Beispiel 45 € bestehend aus 15 % der EU = 15 € + 20 € + 10 €) einzutragen. Es gelten die gleichen Ausführungen wie in Beispiel 1.
Info 3	Dies ist die Summe aus den Beitragsteilen der Entgeltumwandlung (Info 1) und Arbeitgeberbeteiligung (Info 2). Sie entspricht dem im Antrag vereinbarten (Gesamt-) Versicherungsbeitrag (im Beispiel 145 €). Es gilt die jeweils beantragte Zahlungsweise. Eine Kombination von unterschiedlichen Zahlungsweisen ist nicht möglich.
Info 4	Wie in Beispiel 1 bereits dargestellt, genügt eine Eintragung unter Punkt 1.1, sofern nicht von den grundsätzlichen Bestimmungen der ZVB abgewichen wird. Das Beispiel 2 sieht jedoch zwei Abweichungen vor: Neben der Umwandlung von laufendem Entgelt werden auch Ansprüchen auf VL (Info 6) umgewidmet und die Arbeitgeberbeteiligung setzt sich aus drei Anteilen zusammen: ▪ aus 15 % auf den Entgeltumwandlungsbetrag (Info 8 a – b) plus ▪ 20 €, die ab einer Entgeltumwandlung von 100 € gewährt werden (Info 8 d) ▪ plus 10 €, die von keinen Voraussetzungen abhängig sind (Info 9).
Info 5	Über die ZVB kann eine Entgeltumwandlung (Bestimmungen in 1.2) sowie ggf. eine Arbeitgeberbeteiligung (Bestimmungen in 1.3) eingerichtet werden. Gemäß Betriebsrentengesetz erteilt der Arbeitgeber für den Beitragsteil der Entgeltumwandlung eine Zusage gemäß § 1 (2) Nr. 3 BetrAVG. Der Beitragsteil der Arbeitgeberbeteiligung setzt sich aus dem Anteil zusammen, welcher der Umsetzung des Arbeitgeberzuschusses dient (Finanzierungsanteile des Arbeitnehmers) und dem übersteigenden Anteil, welcher als sog. freiwillige Arbeitgeberbeteiligung als Arbeitgeberfinanzierung gemäß § 1 BetrAVG zugesagt wird. Laut Zusatzvereinbarung fließen beide Beitragsteile als ein (Gesamt-) Versicherungsbeitrag in einen Versicherungsvertrag. Versicherungstechnisch werden diesem die Bestimmungen einer Entgeltumwandlung zu Grunde gelegt. Eine reine Arbeitgeberfinanzierung mit ihren jeweiligen Bestimmungen (z.B.: Unverfallbarkeit) ist somit nicht darstellbar. Dafür ist ein eigenständiger Vertrag mit der Zusatzvereinbarung „Arbeitgeberfinanzierung“ einzurichten.

1.2 Vereinbarung über eine Direktversicherung durch Entgeltumwandlung

Die zukünftigen Entgeltansprüche des Arbeitnehmers werden einvernehmlich zugunsten einer wertgleichen Anwartschaft auf betriebliche Altersversorgung umgewandelt (Entgeltumwandlung nach § 1 Abs. 2 Nr. 3 des Betriebsrentengesetz – BetrAVG).

Die Höhe entspricht dem in 1.1 festgesetzten Beitragsteil der Entgeltumwandlung. Sie erfolgt aus laufenden Entgeltansprüchen. Sofern Letzteres ganz oder teilweise nicht zutrifft, beinhaltet der in 1.1 festgesetzte Beitragsteil eine Umwandlung aus:

☒ dem Anspruch auf **vermögenswirksame Leistungen**
(Arbeitgeberanteil)

| 26,00 | EUR

Info 6

☐ **Sonderbezügen**

| | EUR

Info 7

(☐ Urlaubsgeld ☐ Weihnachtsgeld ☐ Tantieme/Gewinnbeteiligung)

Details zu den Infofeldern

Info 6	Wird eine Umwandlung des Anspruches auf VL (im Beispiel 26 €) vorgenommen, ist die Höhe hier einzutragen. Dieser Teil ist im Entgeltumwandlungsbetrag des Punktes 1.1 der ZVB (Info 1) bereits enthalten. Mit „Arbeitgeberleistung“ bei VL ist nur der vom Arbeitgeber erteilte Anspruch auf VL gemeint. Wird eine VL-Arbeitgeberleistung vom Arbeitnehmer mit eigenen Beiträgen aus dem laufenden Entgelt aufgestockt und soll dieser Teil ebenso umgewandelt werden, so zählt dieser Beitragsteil zur Umwandlung des laufenden Entgelts (Info 1). Bitte beachten Sie: Der Anspruch auf VL ist ein Entgeltbestandteil. Daher stellt dessen Umwidmung auch eine Entgeltumwandlung dar und zählt nicht in den Bereich einer Arbeitgeberbeteiligung.
Info 7	Sofern eine Umwandlung von Sonderbezügen vorgenommen wird, ist die Höhe hier einzutragen. Dieser Teil ist ebenso bereits rechnerisch im Entgeltumwandlungsbetrag des Punktes 1.1 der ZVB (Info 1) enthalten ist jedoch für die Abgrenzung vom laufenden Entgelt hier zu benennen. Eine Umwandlung von Sonderbezügen ist jedoch nur bei vereinbarter jährlicher Beitragszahlung möglich.

1.3 Vereinbarung über eine Arbeitgeberbeteiligung zur Direktversicherung

Die Höhe entspricht dem in 1.1 festgesetzten Beitragsteil der Arbeitgeberbeteiligung. Dieser wird gewährt, sofern und solange die Entgeltumwandlung nach 1.2 besteht, wobei Beiträge bis zu 4 % der jeweils aktuellen Beitragsbemessungsgrenze (West) in der allgemeinen Rentenversicherung begünstigt sind.

Der in 1.1 festgesetzte Beitragsteil der Arbeitgeberbeteiligung entspricht

15 % des Entgeltumwandlungsbetrages nach 1.1.

Die Arbeitgeberbeteiligung beinhaltet die durch die Entgeltumwandlung ggf. ganz oder teilweise erzielte Einsparung an Sozialversicherungsbeiträgen des Arbeitgebers und dient somit u. a. der **Umsetzung der Verpflichtung zum Arbeitgeberzuschuss im Sinne der §§ 1a Abs. 1a und 26a BetrAVG**. Der Arbeitgeberzuschuss zählt zu den Finanzierungsanteilen des Arbeitnehmers. Zur

Konkretisierung kann die Höhe hier dokumentiert werden: _____ EUR

bzw. _____ % der Entgeltumwandlung (Standardfall 15%).

Beitragsteile der Arbeitgeberbeteiligung, die darüber hinausgehen, stellen eine rein vom Arbeitgeber finanzierte Versorgungszusage gemäß § 1 BetrAVG dar.

Sofern nachfolgend nichts Abweichendes bestimmt wird, gewährt der Arbeitgeber auch diesen Beitragsteil gemäß den Bestimmungen nach Absatz 1.

☒ Die Arbeitgeberbeteiligung in Höhe von 20,00 EUR wird gewährt, sofern ...
die Entgeltumwandlung gem. 1.2 mindestens 100 EUR
monatlich beträgt.

☒ Die Arbeitgeberbeteiligung in Höhe von 10,00 EUR ist nicht von bestimm-
ten Voraussetzungen abhängig.

☐ Es wird auf die jeweils gültige Versorgungsordnung verwiesen.

Details zu den Infefeldern

**Info
8 a - e**

Info 8 a - b (bitte auch Hinweise in Beispiel 1 beachten):

Wie bereits in Beispiel 1 unter Info 8 a bis c ausgeführt, ist in diesem Punkt geregelt, dass die Arbeitgeberbeteiligung gewährt wird,

- sofern und solange die Entgeltumwandlungsvereinbarung gemäß 1.2 besteht, wobei Beiträge bis zu 4 % der jeweils aktuellen Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung begünstigt sind und,
- dass die Arbeitgeberbeteiligung die durch die Entgeltumwandlung ggf. ganz oder teilweise erzielte Einsparung an Sozialversicherungsbeiträgen des Arbeitgebers beinhaltet und somit u. a. der Umsetzung der Verpflichtung zum Arbeitgeberzuschuss im Sinne der §§ 1a Abs. 1a und 26a BetrAVG dient.

Info 8 c

Für den sog. freiwilligen Teil der Arbeitgeberbeteiligung können ganz oder teilweise (je

Details zu den Infofeldern	
	nach angegebener Beitragshöhe) davon abweichende Voraussetzungen festgelegt werden. Die Dokumentation kann bspw. über die nachfolgenden Ankreuzfelder erfolgen: Info 8 d: Ein Kreuz bei „Die Arbeitgeberbeteiligung wird gewährt, sofern ...“ bedeutet: In diesem Feld ist eine entsprechende Abweichung einzutragen, sofern von den vorgenannten Regelungen abgewichen werden soll (ggf. für einen Teil der freiwilligen Arbeitgeberbeteiligung; vereinfacht dargestellt die Teile über 15 %). Eine entsprechende abweichende Regelung könnte sein, dass ab einer entsprechenden Mindesthöhe der Entgeltumwandlung neben den 15 % ein zusätzlicher Betrag vom Arbeitgeber geleistet wird (im Beispiel: ab 100 € Entgeltumwandlung leistet der AG neben den 15 % nochmals 20 € dazu).
Info 9	Das Kreuz bei „Die Arbeitgeberbeteiligung ist nicht von bestimmten Voraussetzungen abhängig.“ heißt: Für den eingetragenen Beitragsteil (im Beispiel 10 €) müssen keine bestimmten Voraussetzungen erfüllt werden. Dies ist bspw. für die Umsetzung von zugesagten reinen Arbeitgeberbeiträgen notwendig, sofern diese unter dem versicherungstechnischen Mindestbeitrag liegen (z.B. tarifvertragliche Zusage).
Info 10	Sofern eine Versorgungsordnung in der Firma besteht, können Sie hier auf diese verweisen und jegliche Eintragung unter 1.3 erübrigt sich.

13 Checkliste Unterstützungskasse

Checkliste zur Einrichtung einer betrieblichen Altersversorgung über Deutsche Unterstützungskasse e. V.	
Von der Unterstützungskasse benötigte Unterlagen	▪ Vertrag zur Durchführung der betrieblichen Altersversorgung inkl. SEPA-Lastschriftmandat ▪ Leistungsplan <u>Bei Arbeitgeberfinanzierung:</u> ▪ Versorgungsvereinbarung betriebliche Altersversorgung ODER <u>Bei Entgeltumwandlung:</u> ▪ Vereinbarung zur Entgeltumwandlung ▪ Verpfändungsvereinbarung ▪ Vollständiger Versorgungsvorschlag aus AVANTI ▪ WWK Antrag im Original Bei Überschreitung bestimmter Summengrenzen ist zusätzlich der Teil A (ausschließlich) des Zusatzblattes "Fragebogen zum versicherten Interesse" auszufüllen.
Für das Trägerunternehmen	▪ Vollständiger Versorgungsvorschlag aus AVANTI ▪ Kopie des WWK Antrag ▪ Deutsche Unterstützungskasse e.V. - Gebührenordnung und Satzung
Weitere Vorgehensweise	1. Die vollständig ausgefüllten Unterlagen werden gesamt- haft bei der Unterstützungskasse eingereicht. Auch per E-Mail an: info@deutsche-unterstuetzungskasse.de 2. Die Unterstützungskasse prüft die Vollständigkeit der Unterlagen und klärt ggf. auftretende Fragen. 3. Die Unterstützungskasse unterschreibt als Versicherungs- nehmer den WWK Antrag. Der unterschriebene WWK An- trag (zuzüglich Anlagen wie evtl. Pfandrechtsbestellung, Beratungsprotokoll etc.) wird im Rahmen des üblichen An- tragsprozesses über die zuständige Außenstelle bzw. Ver- triebsdirektion bei der WWK Zentrale eingereicht. 4. Nach Policierung erhält die Unterstützungskasse den Versi-

**Checkliste zur Einrichtung einer betrieblichen Altersversorgung
über Deutsche Unterstützungskasse e. V.**

cherungsschein.

5. Das Trägerunternehmen erhält die Versorgungsunterlagen von der Unterstützungskasse.
6. Ansprechpartner ist die Unterstützungskasse

Deutsche Unterstützungskasse e.V.

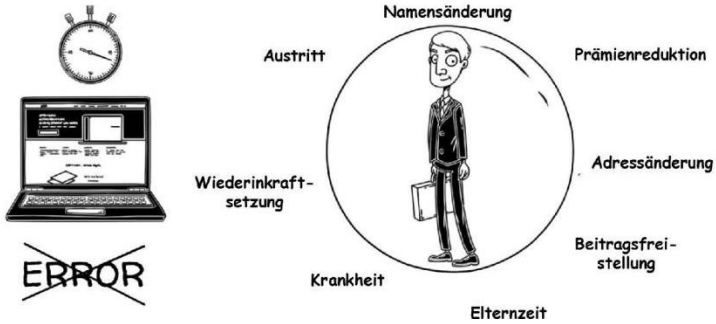
Barmbeker Str. 2-6

22303 Hamburg

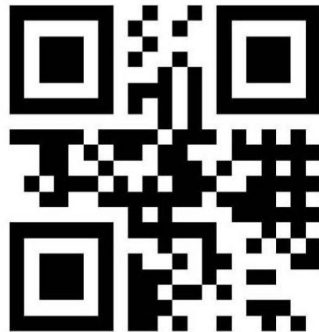
Bitte haben Sie Verständnis, dass wir trotz größtmöglicher Sorgfalt nicht gewährleisten können, dass die aufgeführten Unterlagen zur Einrichtung einer betrieblichen Altersversorgung über Deutsche Unterstützungskasse e.V. die aktuellen und vollständigen darstellen. Im Zweifel und insbesondere im Rahmen von kollektiven Anmeldungen bitten wir Sie, sich ggf. mit der Unterstützungskasse in Verbindung zu setzen.

14 Digitale bAV-Verwaltung WWK bAVnet

Was leistet WWKbAV.net?



WWK bAVnet Film



...zum WWK bAVNet

<http://www.WWKbAV.net/>

15 Textauszüge

15.1 Betriebsrentengesetz – BetrAVG

§ 1 Zusage des Arbeitgebers auf betriebliche Altersversorgung

(1) ¹Werden einem Arbeitnehmer Leistungen der Alters-, Invaliditäts- oder Hinterbliebenenversorgung aus Anlass seines Arbeitsverhältnisses vom Arbeitgeber zugesagt (betriebliche Altersversorgung), gelten die Vorschriften dieses Gesetzes. ²Die Durchführung der betrieblichen Altersversorgung kann unmittelbar über den Arbeitgeber oder über einen der in § 1b Abs. 2 bis 4 genannten Versorgungsträger erfolgen. ³Der Arbeitgeber steht für die Erfüllung der von ihm zugesagten Leistungen auch dann ein, wenn die Durchführung nicht unmittelbar über ihn erfolgt.

(2) Betriebliche Altersversorgung liegt auch vor, wenn

1. der Arbeitgeber sich verpflichtet, bestimmte Beiträge in eine Anwartschaft auf Alters-, Invaliditäts- oder Hinterbliebenenversorgung umzuwandeln (beitragsorientierte Leistungszusage),
 2. der Arbeitgeber sich verpflichtet, Beiträge zur Finanzierung von Leistungen der betrieblichen Altersversorgung an einen Pensionsfonds, eine Pensionskasse oder eine Direktversicherung zu zahlen und für Leistungen zur Altersversorgung das planmäßig zuzurechnende Versorgungskapital auf der Grundlage der gezahlten Beiträge (Beiträge und die daraus erzielten Erträge), mindestens die Summe der zugesagten Beiträge, soweit sie nicht rechnungsmäßig für einen biometrischen Risikoausgleich verbraucht wurden, hierfür zur Verfügung zu stellen (Beitragszusage mit Mindestleistung),
- 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),**
3. künftige Entgeltansprüche in eine wertgleiche Anwartschaft auf Versorgungsleistungen umgewandelt werden (Entgeltumwandlung) oder

4. der Arbeitnehmer Beiträge aus seinem Arbeitsentgelt zur Finanzierung von Leistungen der betrieblichen Altersversorgung an einen Pensionsfonds, eine Pensionskasse oder eine Direktversicherung leistet und die Zusage des Arbeitgebers auch die Leistungen aus diesen Beiträgen umfasst; die Regelungen für Entgeltumwandlung sind hierbei entsprechend anzuwenden, soweit die zugesagten Leistungen aus diesen Beiträgen im Wege der Kapitaldeckung finanziert werden.

§ 1a Anspruch auf betriebliche Altersversorgung durch Entgeltumwandlung

(1) ¹Der Arbeitnehmer kann vom Arbeitgeber verlangen, dass von seinen künftigen Entgeltansprüchen bis zu 4 vom Hundert der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung durch Entgeltumwandlung für seine betriebliche Altersversorgung verwendet werden. ²Die Durchführung des Anspruchs des Arbeitnehmers wird durch Vereinbarung geregelt. ³Ist der Arbeitgeber zu einer Durchführung über einen Pensionsfonds oder eine Pensionskasse (§ 1b Abs. 3) oder über eine Versorgungseinrichtung nach § 22 bereit, ist die betriebliche Altersversorgung dort durchzuführen; andernfalls kann der Arbeitnehmer verlangen, dass der Arbeitgeber für ihn eine Direktversicherung (§ 1b Abs. 2) abschließt. ⁴Soweit der Anspruch geltend gemacht wird, muss der Arbeitnehmer jährlich einen Betrag in Höhe von mindestens einem Hundertsechzigstel der Bezugsgröße nach § 18 Abs. 1 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch für seine betriebliche Altersversorgung verwenden. ⁵Soweit der Arbeitnehmer Teile seines regelmäßigen Entgelts für betriebliche Altersversorgung verwendet, kann der Arbeitgeber verlangen, dass während eines laufenden Kalenderjahres gleich bleibende monatliche Beträge verwendet werden.

(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.

(2) Soweit eine durch Entgeltumwandlung finanzierte betriebliche Altersversorgung besteht, ist der Anspruch des Arbeitnehmers auf Entgeltumwandlung ausgeschlossen.

(3) Soweit der Arbeitnehmer einen Anspruch auf Entgeltumwandlung für betriebliche Altersversorgung nach Abs. 1 hat, kann er verlangen, dass die Voraussetzungen für eine Förderung nach den §§ 10a, 82 Abs. 2 des Einkommensteuergesetzes erfüllt werden, wenn die betriebliche Altersversorgung über einen Pensionsfonds, eine Pensionskasse oder eine Direktversicherung durchgeführt wird.

(4) ¹Falls der Arbeitnehmer bei fortbestehendem Arbeitsverhältnis kein Entgelt erhält, hat er das Recht, die Versicherung oder Versorgung mit eigenen Beiträgen fortzusetzen. ²Der Arbeitgeber steht auch für die Leistungen aus diesen Beiträgen ein. ³Die Regelungen über Entgeltumwandlung gelten entsprechend.

§ 1b Unverfallbarkeit und Durchführung der betrieblichen Altersversorgung

(1) ¹Einem Arbeitnehmer, dem Leistungen aus der betrieblichen Altersversorgung zugesagt worden sind, bleibt die Anwartschaft erhalten, wenn das Arbeitsverhältnis vor Eintritt des Versorgungsfalls, jedoch nach Vollendung des 21. Lebensjahres endet und die Versorgungszusage zu diesem Zeitpunkt mindestens drei Jahre bestanden hat (unverfallbare Anwartschaft). ²Ein Arbeitnehmer behält seine Anwartschaft auch dann, wenn er aufgrund einer Vorruhestandsregelung ausscheidet und ohne das vorherige Ausscheiden die Wartezeit und die sonstigen Voraussetzungen für den Bezug von Leistungen der betrieblichen Altersversorgung hätte erfüllen können. ³Eine Änderung der Versorgungszusage oder ihre Übernahme durch eine andere Person unterbricht nicht den Ablauf der Fristen nach Satz 1. ⁴Der Verpflichtung aus einer Versorgungszusage stehen Versorgungsverpflichtungen gleich, die auf betrieblicher Übung oder dem Grundsatz der Gleichbehandlung beruhen. ⁵Der Ablauf einer vorgesehenen Wartezeit wird durch die Beendigung des Arbeitsverhältnisses nach Erfüllung der Voraussetzungen der Sätze 1 und 2 nicht berührt. ⁶Wechselt ein Arbeitnehmer vom Geltungsbereich dieses Gesetzes in einen anderen Mitgliedstaat der Europäischen Union, bleibt die Anwartschaft in gleichem Umfang wie für Personen erhalten, die auch nach Beendigung eines Arbeitsverhältnisses innerhalb des Geltungsbereichs dieses Gesetzes verbleiben.

(2) ¹Wird für die betriebliche Altersversorgung eine Lebensversicherung auf das Leben des Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber abgeschlossen und sind der Arbeitnehmer oder seine Hinterbliebenen hinsichtlich der Leistungen des Versicherers ganz oder teilweise bezugsberechtigt (Direktversicherung), so ist der Arbeitgeber verpflichtet, wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses nach Erfüllung der in Absatz 1 Satz 1 und 2 genannten Voraussetzungen das Bezugsrecht nicht mehr zu widerrufen. ²Eine Vereinbarung, nach der das Bezugsrecht durch die Beendigung des Arbeitsverhältnisses nach Erfüllung der in Absatz 1 Satz 1 und 2 genannten Voraussetzungen auflösend bedingt ist, ist unwirksam. ³Hat der Arbeitgeber die Ansprüche aus dem Versicherungsvertrag abgetreten oder beliehen, so ist er verpflichtet, den Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis nach Erfüllung der in Absatz 1 Satz 1 und 2 genannten Voraussetzungen geendet hat, bei Eintritt des Versicherungsfalles so zu stellen, als ob die Abtretung oder Beleihung nicht erfolgt wäre. ⁴Als Zeitpunkt der Erteilung der Versorgungszusage im Sinne des Absatzes 1 gilt der Versicherungsbeginn, frühestens jedoch der Beginn der Betriebszugehörigkeit.

(3) ¹Wird die betriebliche Altersversorgung von einer rechtsfähigen Versorgungseinrichtung durchgeführt, die dem Arbeitnehmer oder seinen Hinterbliebenen auf ihre Leistungen einen Rechtsanspruch gewährt (Pensionskasse und Pensionsfonds), so gilt Absatz 1 entsprechend. ²Als Zeitpunkt der Erteilung der Versorgungszusage im Sinne des Absatzes 1 gilt der Versicherungsbeginn, frühestens jedoch der Beginn der Betriebszugehörigkeit.

(4) ¹Wird die betriebliche Altersversorgung von einer rechtsfähigen Versorgungseinrichtung durchgeführt, die auf ihre Leistungen keinen Rechtsanspruch gewährt (Unterstützungskasse), so sind die nach Erfüllung der in Absatz 1 Satz 1 und 2 genannten Voraussetzungen und vor Eintritt des Versorgungsfalles aus dem Unternehmen ausgeschiedenen Arbeitnehmer und ihre Hinterbliebenen den bis zum Eintritt des Versorgungsfalles dem Unternehmen angehörenden Arbeitnehmern und deren Hinterbliebenen gleichgestellt. ²Die Versorgungszusage gilt in dem Zeitpunkt als erteilt im Sinne des Absatzes 1, von dem an der Arbeitnehmer zum Kreis der Begünstigten der Unterstützungskasse gehört.

(5) ¹Soweit betriebliche Altersversorgung durch Entgeltumwandlung einschließlich eines möglichen Arbeitgeberzuschusses nach § 1a Absatz 1a erfolgt, behält der Arbeitnehmer seine Anwartschaft, wenn sein Arbeitsverhältnis vor Eintritt des Versorgungsfalles endet; in den Fällen der Absätze 2 und 3

1. dürfen die Überschussanteile nur zur Verbesserung der Leistung verwendet,
2. muss dem ausgeschiedenen Arbeitnehmer das Recht zur Fortsetzung der Versicherung oder Versorgung mit eigenen Beiträgen eingeräumt und
3. muss das Recht zur Verpfändung, Abtretung oder Beleihung durch den Arbeitgeber ausgeschlossen werden.

²Im Fall einer Direktversicherung ist dem Arbeitnehmer darüber hinaus mit Beginn der Entgeltumwandlung ein unwiderrufliches Bezugsrecht einzuräumen.

§ 2 Höhe der unverfallbaren Anwartschaft

(1) ¹Bei Eintritt des Versorgungsfalles wegen Erreichens der Altersgrenze, wegen Invalidität oder Tod haben ein vorher ausgeschiedener Arbeitnehmer, dessen Anwartschaft nach § 1b fortbesteht, und seine Hinterbliebenen einen Anspruch mindestens in Höhe des Teiles der ohne das vorherige Ausscheiden zustehenden Leistung, der dem Verhältnis der Dauer der Betriebszugehörigkeit zu der Zeit vom Beginn der Betriebszugehörigkeit bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung entspricht; an die Stelle des Erreichens der Regelaltersgrenze tritt ein früherer Zeitpunkt, wenn

dieser in der Versorgungsregelung als feste Altersgrenze vorgesehen ist, spätestens der Zeitpunkt der Vollendung des 65. Lebensjahres, falls der Arbeitnehmer ausscheidet und gleichzeitig eine Altersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung für besonders langjährig Versicherte in Anspruch nimmt. ²Der Mindestanspruch auf Leistungen wegen Invalidität oder Tod vor Erreichen der Altersgrenze ist jedoch nicht höher als der Betrag, den der Arbeitnehmer oder seine Hinterbliebenen erhalten hätten, wenn im Zeitpunkt des Ausscheidens der Versorgungsfall eingetreten wäre und die sonstigen Leistungsvoraussetzungen erfüllt gewesen wären.

(2) ¹Ist bei einer Direktversicherung der Arbeitnehmer nach Erfüllung der Voraussetzungen des § 1b Abs. 1 und 5 vor Eintritt des Versorgungsfalls ausgeschieden, so gilt Absatz 1 mit der Maßgabe, daß sich der vom Arbeitgeber zu finanzierende Teilanspruch nach Absatz 1, soweit er über die von dem Versicherer nach dem Versicherungsvertrag auf Grund der Beiträge des Arbeitgebers zu erbringende Versicherungsleistung hinausgeht, gegen den Arbeitgeber richtet. ²An die Stelle der Ansprüche nach Satz 1 tritt die von dem Versicherer auf Grund des Versicherungsvertrags zu erbringende Versicherungsleistung, wenn

1. spätestens nach 3 Monaten seit dem Ausscheiden des Arbeitnehmers das Bezugsrecht unwiderruflich ist und eine Abtretung oder Beleihung des Rechts aus dem Versicherungsvertrag durch den Arbeitgeber und Beitragsrückstände nicht vorhanden sind,
2. vom Beginn der Versicherung, frühestens jedoch vom Beginn der Betriebszugehörigkeit an, nach dem Versicherungsvertrag die Überschußanteile nur zur Verbesserung der Versicherungsleistung zu verwenden sind und
3. der ausgeschiedene Arbeitnehmer nach dem Versicherungsvertrag das Recht zur Fortsetzung der Versicherung mit eigenen Beiträgen hat.

³Die Einstandspflicht des Arbeitgebers nach § 1 Absatz 1 Satz 3 bleibt unberührt. ⁴Der ausgeschiedene Arbeitnehmer darf die Ansprüche aus dem Versicherungsvertrag in Höhe des durch Beitragszahlungen des Arbeitgebers gebildeten geschäftsplanmäßigen Deckungskapitals oder, soweit die Berechnung des Deckungskapitals nicht zum Geschäftsplan gehört, des nach § 169 Abs. 3 und 4 des Versicherungsvertragsgesetzes berechneten Wertes weder abtreten noch beleihen. ⁵In dieser Höhe darf der Rückkaufswert auf Grund einer Kündigung des Versicherungsvertrags nicht in Anspruch genommen werden; im Falle einer Kündigung wird die Versicherung in eine prämienfreie Versicherung umgewandelt. ⁶§ 169 Abs. 1 des Versicherungsvertragsgesetzes findet insoweit keine Anwendung. ⁷Eine Abfindung des Anspruchs nach § 3 ist weiterhin möglich.

(3) ¹Für Pensionskassen gilt Absatz 1 mit der Maßgabe, daß sich der vom Arbeitgeber zu finanzierende Teilanspruch nach Absatz 1, soweit er über die von der Pensionskasse nach dem aufsichtsbehördlich genehmigten Geschäftsplan oder, soweit eine aufsichtsbehördliche Genehmigung nicht vorgeschrieben ist, nach den allgemeinen Versicherungsbedingungen und den fachlichen Geschäftsunterlagen im Sinne des § 9 Absatz 2 Nummer 2 in Verbindung mit § 219 Absatz 3 Nummer 1 Buchstabe b des Versicherungsaufsichtsgesetzes (Geschäftsunterlagen) auf Grund der Beiträge des Arbeitgebers zu erbringende Leistung hinausgeht, gegen den Arbeitgeber richtet. ²An die Stelle der Ansprüche nach Satz 1 tritt die von der Pensionskasse auf Grund des Geschäftsplans oder der Geschäftsunterlagen zu erbringende Leistung, wenn nach dem aufsichtsbehördlich genehmigten Geschäftsplan oder den Geschäftsunterlagen

1. vom Beginn der Versicherung, frühestens jedoch vom Beginn der Betriebszugehörigkeit an, Überschußanteile, die auf Grund des Finanzierungsverfahrens regelmäßig entstehen, nur zur Verbesserung der Versicherungsleistung zu verwenden sind oder die Steigerung der Versorgungsanwartschaften des Arbeitnehmers der Entwicklung seines Arbeitsentgelts, soweit es unter den jeweiligen Beitragsbemessungsgrenzen der gesetzlichen Rentenversicherungen liegt, entspricht und
2. der ausgeschiedene Arbeitnehmer das Recht zur Fortsetzung der Versicherung mit eigenen Beiträgen hat.

³Absatz 2 Satz 3 bis 7 gilt entsprechend.

(3a) Für Pensionsfonds gilt Absatz 1 mit der Maßgabe, dass sich der vom Arbeitgeber zu finanzierende Teilanspruch, soweit er über die vom Pensionsfonds auf der Grundlage der nach dem geltenden Pensionsplan im Sinne des § 237 Absatz 1 Satz 3 des Versicherungsaufsichtsgesetzes berechnete Deckungsrückstellung hinausgeht, gegen den Arbeitgeber richtet.

(4) Eine Unterstützungskasse hat bei Eintritt des Versorgungsfalls einem vorzeitig ausgeschiedenen Arbeitnehmer, der nach § 1b Abs. 4 gleichgestellt ist, und seinen Hinterbliebenen mindestens den nach Absatz 1 berechneten Teil der Versorgung zu gewähren.

(5) Bei einer unverfallbaren Anwartschaft aus Entgeltumwandlung tritt an die Stelle der Ansprüche nach Absatz 1, 3a oder 4 die vom Zeitpunkt der Zusage auf betriebliche Altersversorgung bis zum Ausscheiden des Arbeitnehmers erreichte Anwartschaft auf Leistungen aus den bis dahin umgewandelten Entgeltbestandteilen; dies gilt entsprechend für

eine unverfallbare Anwartschaft aus Beiträgen im Rahmen einer beitragsorientierten Leistungszusage.

(6) An die Stelle der Ansprüche nach den Absätzen 2, 3, 3a und 5 tritt bei einer Beitragszusage mit Mindestleistung das dem Arbeitnehmer planmäßig zuzurechnende Versorgungskapital auf der Grundlage der bis zu seinem Ausscheiden geleisteten Beiträge (Beiträge und die bis zum Eintritt des Versorgungsfalls erzielten Erträge), mindestens die Summe der bis dahin zugesagten Beiträge, soweit sie nicht rechnungsmäßig für einen biometrischen Risikoausgleich verbraucht wurden.

§ 3 Abfindung

(1) Unverfallbare Anwartschaften im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses und laufende Leistungen dürfen nur unter den Voraussetzungen der folgenden Absätze abgefunden werden.

(2) ¹Der Arbeitgeber kann eine Anwartschaft ohne Zustimmung des Arbeitnehmers abfinden, wenn der Monatsbetrag der aus der Anwartschaft resultierenden laufenden Leistung bei Erreichen der vorgesehenen Altersgrenze 1 vom Hundert, bei Kapitalleistungen zwölf Zehntel der monatlichen Bezugsgröße nach § 18 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch nicht übersteigen würde. ²Dies gilt entsprechend für die Abfindung einer laufenden Leistung. ³Die Abfindung einer Anwartschaft bedarf der Zustimmung des Arbeitnehmers, wenn dieser nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein neues Arbeitsverhältnis in einem anderen Mitgliedstaat der Europäischen Union begründet und dies innerhalb von drei Monaten nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses seinem ehemaligen Arbeitgeber mitteilt. Die Abfindung ist unzulässig, wenn der Arbeitnehmer von seinem Recht auf Übertragung der Anwartschaft Gebrauch macht.

(3) Die Anwartschaft ist auf Verlangen des Arbeitnehmers abzufinden, wenn die Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung erstattet worden sind.

(4) Der Teil der Anwartschaft, der während eines Insolvenzverfahrens erdient worden ist, kann ohne Zustimmung des Arbeitnehmers abgefunden werden, wenn die Betriebstätigkeit vollständig eingestellt und das Unternehmen liquidiert wird.

(5) Für die Berechnung des Abfindungsbetrages gilt § 4 Abs. 5 entsprechend.

(6) Die Abfindung ist gesondert auszuweisen und einmalig zu zahlen.

§ 4 Übertragung

(1) Unverfallbare Anwartschaften und laufende Leistungen dürfen nur unter den Voraussetzungen der folgenden Absätze übertragen werden.

(2) Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses kann im Einvernehmen des ehemaligen mit dem neuen Arbeitgeber sowie dem Arbeitnehmer

1. die Zusage vom neuen Arbeitgeber übernommen werden oder
2. der Wert der vom Arbeitnehmer erworbenen unverfallbaren Anwartschaft auf betriebliche Altersversorgung (Übertragungswert) auf den neuen Arbeitgeber übertragen werden, wenn dieser eine wertgleiche Zusage erteilt; für die neue Anwartschaft gelten die Regelungen über Entgeltumwandlung entsprechend.

(3) ¹Der Arbeitnehmer kann innerhalb eines Jahres nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses von seinem ehemaligen Arbeitgeber verlangen, dass der Übertragungswert auf den neuen Arbeitgeber oder auf die Versorgungseinrichtung nach § 22 des neuen Arbeitgebers übertragen wird, wenn

1. die betriebliche Altersversorgung über einen Pensionsfonds, eine Pensionskasse oder eine Direktversicherung durchgeführt worden ist und
2. der Übertragungswert die Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung nicht übersteigt.

²Der Anspruch richtet sich gegen den Versorgungsträger, wenn die versicherungsförmige Lösung nach § 2 Abs. 2 oder 3 vorliegt oder soweit der Arbeitnehmer die Versicherung oder Versorgung mit eigenen Beiträgen fortgeführt hat. ³Der neue Arbeitgeber ist verpflichtet, eine dem Übertragungswert wertgleiche Zusage zu erteilen und über einen Pensionsfonds, eine Pensionskasse oder eine Direktversicherung durchzuführen. ⁴Für die neue Anwartschaft gelten die Regelungen über Entgeltumwandlung entsprechend. ⁵Ist 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.

(4) ¹Wird die Betriebstätigkeit eingestellt und das Unternehmen liquidiert, kann eine Zusage von einer Pensionskasse oder einem Unternehmen der Lebensversicherung ohne Zustimmung des Arbeitnehmers oder Versorgungsempfängers übernommen werden, wenn sichergestellt ist, dass die Überschussanteile ab Rentenbeginn entsprechend § 16 Abs. 3 Nr. 2 verwendet werden. ²Bei einer Pensionskasse nach § 7 Absatz 1 Satz 2 Nummer 3 muss sichergestellt sein, dass im Zeitpunkt der Übernahme der in der Rechtsver-

ordnung zu § 235 Absatz 1 Nummer 4 des Versicherungsaufsichtsgesetzes in der jeweils geltenden Fassung festgesetzte Höchstzinssatz zur Berechnung der Deckungsrückstellung nicht überschritten wird. ³§ 2 Abs. 2 Satz 4 bis 6 gilt entsprechend.

(5) ¹Der Übertragungswert entspricht bei einer unmittelbar über den Arbeitgeber oder über eine Unterstützungskasse durchgeführten betrieblichen Altersversorgung dem Barwert der nach § 2 bemessenen künftigen Versorgungsleistung im Zeitpunkt der Übertragung; bei der Berechnung des Barwerts sind die Rechnungsgrundlagen sowie die anerkannten Regeln der Versicherungsmathematik maßgebend. ²Soweit die betriebliche Altersversorgung über einen Pensionsfonds, eine Pensionskasse oder eine Direktversicherung durchgeführt worden ist, entspricht der Übertragungswert dem gebildeten Kapital im Zeitpunkt der Übertragung.

(6) Mit der vollständigen Übertragung des Übertragungswerts erlischt die Zusage des ehemaligen Arbeitgebers.

§ 4 a Auskunftspflichten

(1) Der Arbeitgeber oder der Versorgungsträger hat dem Arbeitnehmer auf dessen Verlangen mitzuteilen,

1. ob und wie eine Anwartschaft auf betriebliche Altersversorgung erworben wird,
2. wie hoch der Anspruch auf betriebliche Altersversorgung aus der bisher erworbenen Anwartschaft ist und bei Erreichen der in der Versorgungsregelung vorgesehenen Altersgrenze voraussichtlich sein wird,
3. wie sich eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses auf die Anwartschaft auswirkt und
4. wie sich die Anwartschaft nach einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses entwickeln wird.

(2) ¹Der Arbeitgeber oder der Versorgungsträger hat dem Arbeitnehmer oder dem ausgeschiedenen Arbeitnehmer auf dessen Verlangen mitzuteilen, wie hoch bei einer Übertragung der Anwartschaft nach § 4 Absatz 3 der Übertragungswert ist. ²Der neue Arbeitgeber oder der Versorgungsträger hat dem Arbeitnehmer auf dessen Verlangen mitzuteilen, in welcher Höhe aus dem Übertragungswert ein Anspruch auf Altersversorgung bestehen würde und ob eine Invaliditäts- oder Hinterbliebenenversorgung bestehen würde.

(3) Der Arbeitgeber oder der Versorgungsträger hat dem ausgeschiedenen Arbeitnehmer auf dessen Verlangen mitzuteilen, wie hoch die Anwartschaft auf betriebliche Altersver-

sorgung ist und wie sich die Anwartschaft künftig entwickeln wird. Satz 1 gilt entsprechend für Hinterbliebene im Versorgungsfall.

(4) Die Auskunft muss verständlich, in Textform und in angemessener Frist erteilt werden.

§ 16 Anpassungsprüfungspflicht

(1) Der Arbeitgeber hat alle drei Jahre eine Anpassung der laufenden Leistungen der betrieblichen Altersversorgung zu prüfen und hierüber nach billigem Ermessen zu entscheiden; dabei sind insbesondere die Belange des Versorgungsempfängers und die wirtschaftliche Lage des Arbeitgebers zu berücksichtigen.

(2) Die Verpflichtung nach Absatz 1 gilt als erfüllt, wenn die Anpassung nicht geringer ist als der Anstieg

1. des Verbraucherpreisindex für Deutschland oder
2. der Nettolöhne vergleichbarer Arbeitnehmergruppen des Unternehmens

im Prüfungszeitraum.

(3) Die Verpflichtung nach Absatz 1 entfällt, wenn

1. der Arbeitgeber sich verpflichtet, die laufenden Leistungen jährlich um wenigstens eins vom Hundert anzupassen,
2. die betriebliche Altersversorgung über eine Direktversicherung im Sinne des § 1b Abs. 2 oder über eine Pensionskasse im Sinne des § 1b Abs. 3 durchgeführt wird und ab Rentenbeginn sämtliche auf den Rentenbestand entfallende Überschußanteile zur Erhöhung der laufenden Leistungen verwendet werden oder
3. eine Beitragszusage mit Mindestleistung erteilt wurde; Absatz 5 findet insoweit keine Anwendung.

(4) ¹Sind laufende Leistungen nach Absatz 1 nicht oder nicht in vollem Umfang anzupassen (zu Recht unterbliebene Anpassung), ist der Arbeitgeber nicht verpflichtet, die Anpassung zu einem späteren Zeitpunkt nachzuholen. ²Eine Anpassung gilt als zu Recht unterblieben, wenn der Arbeitgeber dem Versorgungsempfänger die wirtschaftliche Lage des Unternehmens schriftlich dargelegt, der Versorgungsempfänger nicht binnen drei Kalendernmonaten nach Zugang der Mitteilung schriftlich widersprochen hat und er auf die Rechtsfolgen eines nicht fristgemäßen Widerspruchs hingewiesen wurde.

(5) Soweit betriebliche Altersversorgung durch Entgeltumwandlung finanziert wird, ist der Arbeitgeber verpflichtet, die Leistungen mindestens entsprechend Absatz 3 Nr. 1

anzupassen oder im Falle der Durchführung über eine Direktversicherung oder eine Pensionskasse sämtliche Überschussanteile entsprechend Absatz 3 Nr. 2 zu verwenden.

(6) Eine Verpflichtung zur Anpassung besteht nicht für monatliche Raten im Rahmen eines Auszahlungsplans sowie für Renten ab Vollendung des 85. Lebensjahres im Anschluss an einen Auszahlungsplan.

15.2 Einkommensteuergesetz (EStG)

§ 3

Steuerfrei sind

(...)

56. ¹Zuwendungen des Arbeitgebers nach § 19 Absatz 1 Satz 1 Nummer 3 Satz 1 aus dem ersten Dienstverhältnis an eine Pensionskasse zum Aufbau einer nicht kapitalgedeckten betrieblichen Altersversorgung, bei der eine Auszahlung der zugesagten Alters-, Invaliditäts- oder Hinterbliebenenversorgung entsprechend § 82 Absatz 2 Satz 2 vorgesehen ist, soweit diese Zuwendungen im Kalenderjahr 2 Prozent der Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung nicht übersteigen. ²Der in Satz 1 genannte Höchstbetrag erhöht sich ab 1. Januar 2020 auf 3 Prozent und ab 1. Januar 2025 auf 4 Prozent der Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung. ³Die Beträge nach den Sätzen 1 und 2 sind jeweils um die nach § 3 Nummer 63 Satz 1, 3 oder Satz 4 steuerfreien Beträge zu mindern;

(...)

63. ¹Beiträge des Arbeitgebers aus dem ersten Dienstverhältnis an einen Pensionsfonds, eine Pensionskasse oder für eine Direktversicherung zum Aufbau einer kapitalgedeckten betrieblichen Altersversorgung, bei der eine Auszahlung der zugesagten Alters-, Invaliditäts- oder Hinterbliebenenversorgungsleistungen entsprechend § 82 Absatz 2 Satz 2 vorgesehen ist, soweit die Beiträge im Kalenderjahr 8 Prozent der Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung nicht übersteigen. ²Dies gilt nicht, soweit der Arbeitnehmer nach § 1a Absatz 3 des Betriebsrentengesetzes verlangt hat, dass die Voraussetzungen für eine Förderung nach § 10a oder Abschnitt XI erfüllt werden. ³Aus Anlass der Beendigung des Dienstverhältnisses geleistete Beiträge im Sinne des Satzes 1 sind steuerfrei, soweit sie 4 Prozent der Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung, vervielfältigt mit der Anzahl der Kalenderjahre, in denen das Dienstverhältnis des Arbeitnehmers zu dem Arbeitgeber bestanden hat, höchstens jedoch zehn Kalenderjahre, nicht übersteigen. ⁴Beiträge im Sinne des Satzes 1, die für Kalenderjahre

nachgezahlt werden, in denen das erste Dienstverhältnis ruhte und vom Arbeitgeber im Inland kein steuerpflichtiger Arbeitslohn bezogen wurde, sind steuerfrei, soweit sie 8 Prozent der Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung, vervielfältigt mit der Anzahl dieser Kalenderjahre, höchstens jedoch zehn Kalenderjahre, nicht übersteigen;

(...)

66. Leistungen eines Arbeitgebers oder einer Unterstützungskasse an einen Pensionsfonds zur Übernahme bestehender Versorgungsverpflichtungen oder Versorgungsanswartschaften durch den Pensionsfonds, wenn ein Antrag nach § 4d Absatz 3 oder § 4e Absatz 3 gestellt worden ist;

15.3 Sozialgesetzbuch (SGB) Fünftes Buch (V) – Gesetzliche Krankenversicherung

§ 229 Versorgungsbezüge als beitragspflichtige Einnahmen

(1) Als der Rente vergleichbare Einnahmen (Versorgungsbezüge) gelten, soweit sie wegen einer Einschränkung der Erwerbsfähigkeit oder zur Alters- oder Hinterbliebenenversorgung erzielt werden,

1. Versorgungsbezüge aus einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis oder aus einem Arbeitsverhältnis mit Anspruch auf Versorgung nach beamtenrechtlichen Vorschriften oder Grundsätzen; außer Betracht bleiben
 - a) lediglich übergangsweise gewährte Bezüge,
 - b) unfallbedingte Leistungen und Entschädigungszahlungen nach dem Vierzehnten Buch,
 - c) bei einer Unfallversorgung ein Betrag von 20 vom Hundert des Zahlbetrags und
 - d) bei einer erhöhten Unfallversorgung der Unterschiedsbetrag zum Zahlbetrag der Normalversorgung, mindestens 20 vom Hundert des Zahlbetrags der erhöhten Unfallversorgung,
2. Bezüge aus der Versorgung der Abgeordneten, Parlamentarischen Staatssekretäre und Minister,
3. Renten der Versicherungs- und Versorgungseinrichtungen, die für Angehörige bestimmter Berufe errichtet sind,

4. Renten und Landabgaberenten nach dem Gesetz über die Alterssicherung der Landwirte mit Ausnahme einer Übergangshilfe,
5. Renten der betrieblichen Altersversorgung einschließlich der Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst und der hüttenknappschaftlichen Zusatzversorgung; außer Betracht bleiben Leistungen aus Altersvorsorgevermögen im Sinne des § 92 des Einkommensteuergesetzes sowie Leistungen, die der Versicherte nach dem Ende des Arbeitsverhältnisses als alleiniger Versicherungsnehmer aus nicht durch den Arbeitgeber finanzierten Beiträgen erworben hat.

²Satz 1 gilt auch, wenn Leistungen dieser Art aus dem Ausland oder von einer zwischenstaatlichen oder überstaatlichen Einrichtung bezogen werden. ³Tritt an die Stelle der Versorgungsbezüge eine nicht regelmäßig wiederkehrende Leistung oder ist eine solche Leistung vor Eintritt des Versicherungsfalles vereinbart oder zugesagt worden, gilt ein Einhundertzwanzigstel der Leistung als monatlicher Zahlbetrag der Versorgungsbezüge, längstens jedoch für einhundertzwanzig Monate.

(2) Für Nachzahlungen von Versorgungsbezügen gilt § 228 Abs. 2 entsprechend.

15.4 Sozialgesetzbuch (SGB) Zwölftes Buch (XII) - Sozialhilfe

§ 82 Begriff des Einkommens

(4) ¹Bei der Hilfe zum Lebensunterhalt und Grundsicherung im Alter und bei Erwerbsminderung ist ferner ein Betrag von 100 Euro monatlich aus einer zusätzlichen Altersvorsorge der Leistungsberechtigten zuzüglich 30 vom Hundert des diesen Betrag übersteigenden Einkommens aus einer zusätzlichen Altersvorsorge der Leistungsberechtigten abzusetzen, höchstens jedoch 50 vom Hundert der Regelbedarfsstufe 1 nach der Anlage zu § 28.

(5) ¹Einkommen aus einer zusätzlichen Altersvorsorge im Sinne des Absatzes 4 ist jedes monatlich bis zum Lebensende ausgezahlte Einkommen, auf das der Leistungsberechtigte vor Erreichen der Regelaltersgrenze auf freiwilliger Grundlage Ansprüche erworben hat und das dazu bestimmt und geeignet ist, die Einkommenssituation des Leistungsberechtigten gegenüber möglichen Ansprüchen aus Zeiten einer Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung nach den §§ 1 bis 4 des Sechsten Buches, nach § 1 des Gesetzes über die Alterssicherung der Landwirte, aus beamtenrechtlichen Versorgungsansprüchen und aus Ansprüchen aus Zeiten einer Versicherungspflicht in einer Versicherungs- und Versorgungseinrichtung, die für Angehörige bestimmter Berufe errichtet ist, zu verbessern. ²Als Einkommen aus einer zusätzlichen Altersvorsorge gelten auch laufende Zahlungen aus

1. einer betrieblichen Altersversorgung im Sinne des Betriebsrentengesetzes,
2. einem nach § 5 des Altersvorsorgeverträge-Zertifizierungsgesetzes zertifizierten Altersvorsorgevertrag und
3. einem nach § 5a des Altersvorsorgeverträge-Zertifizierungsgesetzes zertifizierten Basisrentenvertrag.

³Werden bis zu zwölf Monatsleistungen aus einer zusätzlichen Altersvorsorge, insbesondere gemäß einer Vereinbarung nach § 10 Absatz 1 Nummer 2 Satz 3 erster Halbsatz des Einkommensteuergesetzes, zusammengefasst, so ist das Einkommen gleichmäßig auf den Zeitraum aufzuteilen, für den die Auszahlung erfolgte.

15.5 Sozialversicherungsentgeltverordnung – SVeV

§ 1 Dem sozialversicherungspflichtigen Arbeitsentgelt nicht zuzurechnende Zuwendungen

(1) ¹Dem Arbeitsentgelt sind nicht zuzurechnen:

1. einmalige Einnahmen, laufende Zulagen, Zuschläge, Zuschüsse sowie ähnliche Einnahmen, die zusätzlich zu Löhnen oder Gehältern gewährt werden, soweit sie lohnsteuerfrei sind; dies gilt nicht für Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeitszuschläge, soweit das Entgelt, auf dem sie berechnet werden, mehr als 25 Euro für jede Stunde beträgt, und nicht für Vermögensbeteiligungen nach § 19a Absatz 1 Satz 1 des Einkommensteuergesetzes,
2. sonstige Bezüge nach § 40 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 des Einkommensteuergesetzes, die nicht einmalig gezahltes Arbeitsentgelt nach § 23a des Vierten Buches Sozialgesetzbuch sind,
3. Einnahmen nach § 40 Abs. 2 des Einkommensteuergesetzes,
4. Beiträge nach § 40b des Einkommensteuergesetzes in der am 31. Dezember 2004 geltenden Fassung, die zusätzlich zu Löhnen und Gehältern gewährt werden; dies gilt auch für darin enthaltene Beiträge, die aus einer Entgeltumwandlung (§ 1 Abs. 2 Nr. 3 des Betriebsrentengesetzes) stammen,
- 4a. Zuwendungen nach § 3 Nr. 56 und § 40b des Einkommensteuergesetzes, die zusätzlich zu Löhnen und Gehältern gewährt werden und für die Satz 3 und 4 nichts Abweichendes bestimmen,
5. Beträge nach § 10 des Entgeltfortzahlungsgesetzes,

6. Zuschüsse zum Mutterschaftsgeld nach § 20 des Mutterschutzgesetzes,
7. in den Fällen des § 3 Abs. 3 der vom Arbeitgeber insoweit übernommene Teil des Gesamtsozialversicherungsbeitrags,
8. Zuschüsse des Arbeitgebers zum Kurzarbeitergeld und Saison-Kurzarbeitergeld, soweit sie zusammen mit dem Kurzarbeitergeld 80 Prozent des Unterschiedsbetrages zwischen dem Sollentgelt und dem Ist-Entgelt nach § 106 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch nicht übersteigen,
9. steuerfreie Zuwendungen an Pensionskassen, Pensionsfonds oder Direktversicherungen nach § 3 Nr. 63 Satz 1 und 2 sowie § 100 Absatz 6 Satz 1 des Einkommensteuergesetzes im Kalenderjahr bis zur Höhe von insgesamt 4 Prozent der Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung; dies gilt auch für darin enthaltene Beträge, die aus einer Entgeltumwandlung (§ 1 Abs. 2 Nr. 3 des Betriebsrentengesetzes) stammen,
10. Leistungen eines Arbeitgebers oder einer Unterstützungskasse an einen Pensionsfonds zur Übernahme bestehender Versorgungsverpflichtungen oder Versorgungsanwartschaften durch den Pensionsfonds, soweit diese nach § 3 Nr. 66 des Einkommensteuergesetzes steuerfrei sind,
11. steuerlich nicht belastete Zuwendungen des Beschäftigten zugunsten von durch Naturkatastrophen im Inland Geschädigten aus Arbeitsentgelt einschließlich Wertguthaben,
12. Sonderzahlungen nach § 19 Absatz 1 Satz 1 Nummer 3 Satz 2 bis 4 des Einkommensteuergesetzes der Arbeitgeber zur Deckung eines finanziellen Fehlbetrages an die Einrichtungen, für die Satz 3 gilt,
13. Sachprämien nach § 37a des Einkommensteuergesetzes,
14. Zuwendungen nach § 37b Abs. 1 des Einkommensteuergesetzes, soweit die Zuwendungen an Arbeitnehmer eines Dritten erbracht werden und diese Arbeitnehmer nicht Arbeitnehmer eines mit dem Zuwendenden verbundenen Unternehmens sind,
15. vom Arbeitgeber getragene oder übernommene Studiengebühren für ein Studium des Beschäftigten, soweit sie steuerrechtlich kein Arbeitslohn sind,
16. steuerfreie Aufwandsentschädigungen und die in § 3 Nummer 26 und 26a des Einkommensteuergesetzes genannten steuerfreien Einnahmen.

²Dem Arbeitsentgelt sind die in Satz 1 Nummer 1 bis 4a, 9 bis 11, 13, 15 und 16 genannten Einnahmen, Zuwendungen und Leistungen nur dann nicht zuzurechnen, soweit diese vom Arbeitgeber oder von einem Dritten mit der Entgeltabrechnung für den jeweiligen Abrechnungszeitraum lohnsteuerfrei belassen oder pauschal besteuert werden. ³Die Summe der in Satz 1 Nr. 4a genannten Zuwendungen nach § 3 Nr. 56 und § 40b des Einkommensteuergesetzes, die vom Arbeitgeber oder von einem Dritten mit der Entgeltabrechnung für den jeweiligen Abrechnungszeitraum lohnsteuerfrei belassen oder pauschal besteuert werden, höchstens jedoch monatlich 100 Euro, sind bis zur Höhe von 2,5 Prozent des für ihre Bemessung maßgebenden Entgelts dem Arbeitsentgelt zuzurechnen, wenn die Versorgungsregelung mindestens bis zum 31. Dezember 2000 vor der Anwendung etwaiger Nettobegrenzungsregelungen eine allgemein erreichbare Gesamtversorgung von mindestens 75 Prozent des gesamtversorgungsfähigen Entgelts und nach dem Eintritt des Versorgungsfalles eine Anpassung nach Maßgabe der Entwicklung der Arbeitsentgelte im Bereich der entsprechenden Versorgungsregelung oder gesetzlicher Versorgungsbezüge vorsieht; die dem Arbeitsentgelt zuzurechnenden Beiträge und Zuwendungen vermindern sich um monatlich 13,30 Euro. ⁴Satz 3 gilt mit der Maßgabe, dass die Zuwendungen nach § 3 Nr. 56 und § 40b des Einkommensteuergesetzes dem Arbeitsentgelt insoweit zugerechnet werden, als sie in der Summe monatlich 100 Euro übersteigen.

(2) In der gesetzlichen Unfallversicherung und in der Seefahrt sind auch lohnsteuerfreie Zuschläge für Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit dem Arbeitsentgelt zuzurechnen; dies gilt in der Unfallversicherung nicht für Erwerbseinkommen, das bei einer Hinterbliebenenrente zu berücksichtigen ist.

16 Steuertabellen und -diagramme

16.1 Einkommensteuertabelle 2025 (Grundtabelle)

Zu versteuerndes Einkommen in EUR	Einkommensteuer in EUR	Solidaritätszuschlag in EUR	Einkommenssteuer mit Solidaritätszuschlag in EUR	Durchschnittssteuerebelastung	Steuerersparnis pro 1.000 EUR in EUR	Grenzsteuerbelastung
10.000	0	0,00	0,00	0,00%	0,00	0,00%
11.000	0	0,00	0,00	0,00%	0,00	0,00%
12.000	0	0,00	0,00	0,00%	0,00	0,00%
13.000	134	0,00	134,00	1,03%	134,00	15,68%
14.000	300	0,00	300,00	2,14%	166,00	17,55%
15.000	484	0,00	484,00	3,23%	184,00	19,42%
16.000	688	0,00	688,00	4,30%	204,00	21,28%
17.000	910	0,00	910,00	5,35%	222,00	23,14%
18.000	1.149	0,00	1.149,00	6,38%	239,00	24,17%
19.000	1.392	0,00	1.392,00	7,33%	243,00	24,52%
20.000	1.639	0,00	1.639,00	8,20%	247,00	24,87%
21.000	1.890	0,00	1.890,00	9,00%	251,00	25,22%
22.000	2.144	0,00	2.144,00	9,75%	254,00	25,58%
23.000	2.401	0,00	2.401,00	10,44%	257,00	25,94%
24.000	2.662	0,00	2.662,00	11,09%	261,00	26,29%
25.000	2.927	0,00	2.927,00	11,71%	265,00	26,64%
26.000	3.195	0,00	3.195,00	12,29%	268,00	27,00%
27.000	3.467	0,00	3.467,00	12,84%	272,00	27,33%
28.000	3.742	0,00	3.742,00	13,36%	275,00	27,67%
29.000	4.021	0,00	4.021,00	13,87%	279,00	28,06%
30.000	4.303	0,00	4.303,00	14,34%	282,00	28,41%
31.000	4.589	0,00	4.589,00	14,80%	286,00	28,76%
32.000	4.878	0,00	4.878,00	15,24%	289,00	29,12%
33.000	5.171	0,00	5.171,00	15,67%	293,00	29,44%
34.000	5.468	0,00	5.468,00	16,08%	297,00	29,82%
35.000	5.768	0,00	5.768,00	16,48%	300,00	30,18%
36.000	6.071	0,00	6.071,00	16,86%	303,00	30,53%
37.000	6.378	0,00	6.378,00	17,24%	307,00	30,88%
38.000	6.689	0,00	6.689,00	17,60%	311,00	31,27%
39.000	7.003	0,00	7.003,00	17,96%	314,00	31,55%
40.000	7.320	0,00	7.320,00	18,30%	317,00	31,98%
41.000	7.641	0,00	7.641,00	18,64%	321,00	32,26%
42.000	7.966	0,00	7.966,00	18,97%	325,00	32,61%
43.000	8.294	0,00	8.294,00	19,29%	328,00	33,04%
44.000	8.626	0,00	8.626,00	19,60%	332,00	33,32%
45.000	8.961	0,00	8.961,00	19,91%	335,00	33,75%
46.000	9.300	0,00	9.300,00	20,22%	339,00	34,02%
47.000	9.643	0,00	9.643,00	20,52%	343,00	34,38%
48.000	9.988	0,00	9.988,00	20,81%	345,00	34,81%

WWK bAV-Kompass 2025

Zu versteu- erndes Einkommen in EUR	Ein- kom- men- steuer in EUR	Solidari- tätszu- schlag in EUR	Einkommens- steuer mit Solidaritätszu- schlag in EUR	Durch- schnitts- steuerbe- lastung	Steuerer- sparnis pro 1.000 EUR in EUR	Grenz- steuer- belas- tung
49.000	10.338	0,00	10.338,00	21,10%	350,00	35,08%
50.000	10.691	0,00	10.691,00	21,38%	353,00	35,52%
51.000	11.047	0,00	11.047,00	21,66%	356,00	35,79%
52.000	11.407	0,00	11.407,00	21,94%	360,00	36,14%
53.000	11.771	0,00	11.771,00	22,21%	364,00	36,58%
54.000	12.138	0,00	12.138,00	22,48%	367,00	36,85%
55.000	12.509	0,00	12.509,00	22,74%	371,00	37,29%
56.000	12.883	0,00	12.883,00	23,01%	374,00	37,55%
57.000	13.260	0,00	13.260,00	23,26%	377,00	37,91%
58.000	13.642	0,00	13.642,00	23,52%	382,00	38,17%
59.000	14.026	0,00	14.026,00	23,77%	384,00	38,70%
60.000	14.415	0,00	14.415,00	24,03%	389,00	39,06%
61.000	14.806	0,00	14.806,00	24,27%	391,00	39,41%
62.000	15.202	0,00	15.202,00	24,52%	396,00	39,76%
63.000	15.601	0,00	15.601,00	24,76%	399,00	39,93%
64.000	16.003	0,00	16.003,00	25,00%	402,00	40,47%
65.000	16.409	0,00	16.409,00	25,24%	406,00	40,83%
66.000	16.819	0,00	16.819,00	25,48%	410,00	41,18%
67.000	17.232	0,00	17.232,00	25,72%	413,00	41,53%
68.000	17.648	0,00	17.648,00	25,95%	416,00	41,69%
69.000	18.068	0,00	18.068,00	26,19%	420,00	42,00%
70.000	18.488	0,00	18.488,00	26,41%	420,00	42,00%
71.000	18.908	0,00	18.908,00	26,63%	420,00	42,00%
72.000	19.328	0,00	19.328,00	26,84%	420,00	42,00%
73.000	19.748	0,00	19.748,00	27,05%	420,00	42,00%
74.000	20.168	25,94	20.193,94	27,29%	445,94	42,00%
75.000	20.588	75,92	20.663,92	27,55%	469,98	42,00%
76.000	21.008	125,90	21.133,90	27,81%	469,98	42,00%
77.000	21.428	175,88	21.603,88	28,06%	469,98	42,00%
78.000	21.848	225,86	22.073,86	28,30%	469,98	42,00%
79.000	22.268	275,84	22.543,84	28,54%	469,98	42,00%
80.000	22.688	325,82	23.013,82	28,77%	469,98	42,00%
81.000	23.108	375,80	23.483,80	28,99%	469,98	42,00%
82.000	23.528	425,78	23.953,78	29,21%	469,98	42,00%
83.000	23.948	475,76	24.423,76	29,43%	469,98	42,00%
84.000	24.368	525,74	24.893,74	29,64%	469,98	42,00%
85.000	24.788	575,72	25.363,72	29,84%	469,98	42,00%
86.000	25.208	625,70	25.833,70	30,04%	469,98	42,00%
87.000	25.628	675,68	26.303,68	30,23%	469,98	42,00%
88.000	26.048	725,66	26.773,66	30,42%	469,98	42,00%
89.000	26.468	775,64	27.243,64	30,61%	469,98	42,00%
90.000	26.888	825,62	27.713,62	30,79%	469,98	42,00%

16.2 Einkommensteuertabelle 2025 (Splittingtabelle)

Zu versteu- erndes Einkommen in EUR	Ein- kom- men- steuer in EUR	Solidari- tätszu- schlag in EUR	Einkommens- steuer mit Solidaritätszu- schlag in EUR	Durch- schnitts- steuerbe- lastung	Steuerer- sparnis pro 1.000 EUR in EUR	Grenz- steuer- belas- tung
20.000	0	0,00	0,00	0,00%	0,00	0,00%
21.000	0	0,00	0,00	0,00%	0,00	0,00%
22.000	0	0,00	0,00	0,00%	0,00	0,00%
23.000	0	0,00	0,00	0,00%	0,00	0,00%
24.000	0	0,00	0,00	0,00%	0,00	0,00%
25.000	114	0,00	114,00	0,46%	114,00	14,75%
26.000	268	0,00	268,00	1,03%	154,00	15,68%
27.000	428	0,00	428,00	1,59%	160,00	16,62%
28.000	600	0,00	600,00	2,14%	172,00	17,55%
29.000	780	0,00	780,00	2,69%	180,00	18,48%
30.000	968	0,00	968,00	3,23%	188,00	19,42%
31.000	1.168	0,00	1.168,00	3,77%	200,00	20,35%
32.000	1.376	0,00	1.376,00	4,30%	208,00	21,28%
33.000	1.594	0,00	1.594,00	4,83%	218,00	22,20%
34.000	1.820	0,00	1.820,00	5,35%	226,00	23,15%
35.000	2.056	0,00	2.056,00	5,87%	236,00	23,99%
36.000	2.298	0,00	2.298,00	6,38%	242,00	24,17%
37.000	2.540	0,00	2.540,00	6,86%	242,00	24,34%
38.000	2.784	0,00	2.784,00	7,33%	244,00	24,52%
39.000	3.030	0,00	3.030,00	7,77%	246,00	24,69%
40.000	3.278	0,00	3.278,00	8,20%	248,00	24,86%
41.000	3.528	0,00	3.528,00	8,60%	250,00	25,05%
42.000	3.780	0,00	3.780,00	9,00%	252,00	25,22%
43.000	4.032	0,00	4.032,00	9,38%	252,00	25,41%
44.000	4.288	0,00	4.288,00	9,75%	256,00	25,58%
45.000	4.544	0,00	4.544,00	10,10%	256,00	25,76%
46.000	4.802	0,00	4.802,00	10,44%	258,00	25,94%
47.000	5.062	0,00	5.062,00	10,77%	260,00	26,11%
48.000	5.324	0,00	5.324,00	11,09%	262,00	26,29%
49.000	5.588	0,00	5.588,00	11,40%	264,00	26,47%
50.000	5.854	0,00	5.854,00	11,71%	266,00	26,64%
51.000	6.122	0,00	6.122,00	12,00%	268,00	26,82%
52.000	6.390	0,00	6.390,00	12,29%	268,00	27,00%
53.000	6.660	0,00	6.660,00	12,57%	270,00	27,17%
54.000	6.934	0,00	6.934,00	12,84%	274,00	27,35%
55.000	7.208	0,00	7.208,00	13,11%	274,00	27,49%
56.000	7.484	0,00	7.484,00	13,36%	276,00	27,67%
57.000	7.762	0,00	7.762,00	13,62%	278,00	27,91%
58.000	8.042	0,00	8.042,00	13,87%	280,00	28,02%
59.000	8.322	0,00	8.322,00	14,11%	280,00	28,27%
60.000	8.606	0,00	8.606,00	14,34%	284,00	28,38%
61.000	8.892	0,00	8.892,00	14,58%	286,00	28,55%

WWK bAV-Kompass 2025

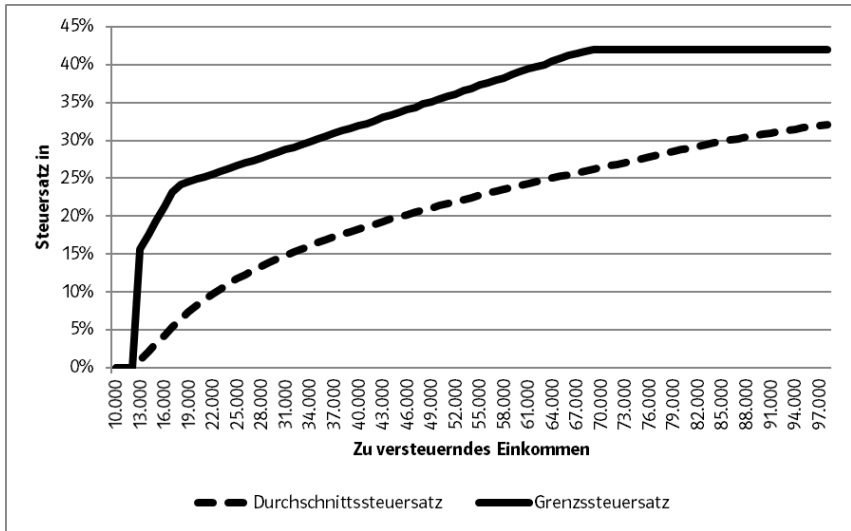
Zu versteu- erndes Einkommen in EUR	Ein- kom- men- steuer in EUR	Solidari- tätszu- schlag in EUR	Einkommens- steuer mit Solidaritätszu- schlag in EUR	Durch- schnitts- steuerbe- lastung	Steuerer- sparnis pro 1.000 EUR in EUR	Grenz- steuer- belas- tung
62.000	9.178	0,00	9.178,00	14,80%	286,00	28,80%
63.000	9.466	0,00	9.466,00	15,03%	288,00	28,91%
64.000	9.756	0,00	9.756,00	15,24%	290,00	29,15%
65.000	10.048	0,00	10.048,00	15,46%	292,00	29,26%
66.000	10.342	0,00	10.342,00	15,67%	294,00	29,44%
67.000	10.638	0,00	10.638,00	15,88%	296,00	29,68%
68.000	10.936	0,00	10.936,00	16,08%	298,00	29,79%
69.000	11.234	0,00	11.234,00	16,28%	298,00	30,04%
70.000	11.536	0,00	11.536,00	16,48%	302,00	30,14%
71.000	11.838	0,00	11.838,00	16,67%	302,00	30,32%
72.000	12.142	0,00	12.142,00	16,86%	304,00	30,57%
73.000	12.448	0,00	12.448,00	17,05%	306,00	30,67%
74.000	12.756	0,00	12.756,00	17,24%	308,00	30,92%
75.000	13.066	0,00	13.066,00	17,42%	310,00	31,10%
76.000	13.378	0,00	13.378,00	17,60%	312,00	31,27%
77.000	13.690	0,00	13.690,00	17,78%	312,00	31,45%
78.000	14.006	0,00	14.006,00	17,96%	316,00	31,63%
79.000	14.322	0,00	14.322,00	18,13%	316,00	31,65%
80.000	14.640	0,00	14.640,00	18,30%	318,00	31,98%
81.000	14.960	0,00	14.960,00	18,47%	320,00	32,16%
82.000	15.282	0,00	15.282,00	18,64%	322,00	32,34%
83.000	15.606	0,00	15.606,00	18,80%	324,00	32,51%
84.000	15.932	0,00	15.932,00	18,97%	326,00	32,53%
85.000	16.260	0,00	16.260,00	19,13%	328,00	32,87%
86.000	16.588	0,00	16.588,00	19,29%	328,00	33,04%
87.000	16.920	0,00	16.920,00	19,45%	332,00	33,22%
88.000	17.252	0,00	17.252,00	19,60%	332,00	33,40%
89.000	17.586	0,00	17.586,00	19,76%	334,00	33,41%
90.000	17.922	0,00	17.922,00	19,91%	336,00	33,75%
91.000	18.260	0,00	18.260,00	20,07%	338,00	33,93%
92.000	18.600	0,00	18.600,00	20,22%	340,00	34,10%
93.000	18.942	0,00	18.942,00	20,37%	342,00	34,28%
94.000	19.286	0,00	19.286,00	20,52%	344,00	34,29%
95.000	19.630	0,00	19.630,00	20,66%	344,00	34,64%
96.000	19.976	0,00	19.976,00	20,81%	346,00	34,81%
97.000	20.326	0,00	20.326,00	20,95%	350,00	34,99%
98.000	20.676	0,00	20.676,00	21,10%	350,00	35,17%
99.000	21.028	0,00	21.028,00	21,24%	352,00	35,17%
100.000	21.382	0,00	21.382,00	21,38%	354,00	35,52%
101.000	21.738	0,00	21.738,00	21,52%	356,00	35,70%
102.000	22.094	0,00	22.094,00	21,66%	356,00	35,87%
103.000	22.454	0,00	22.454,00	21,80%	360,00	36,05%
104.000	22.814	0,00	22.814,00	21,94%	360,00	36,05%

16.3 Entwicklung des Einkommensteuertarifs

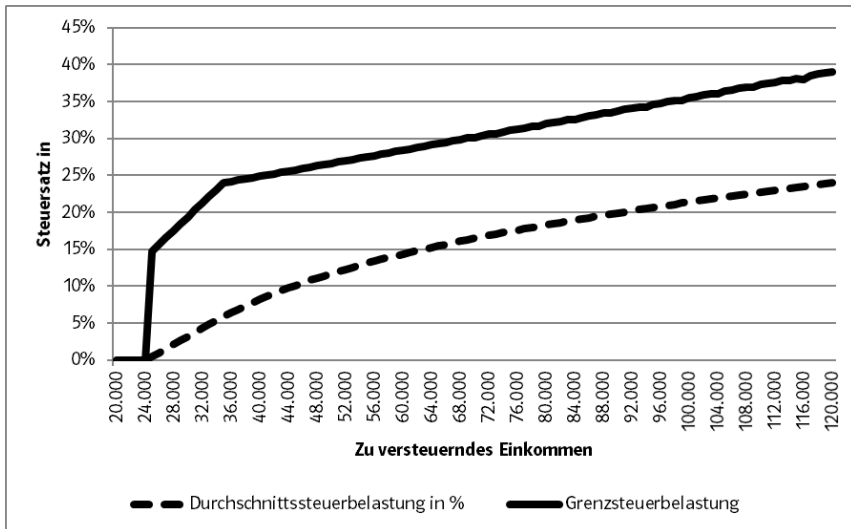
Jahr	Grundfrei- betrag	Ein- gangs- steuer- satz	Spitzen- steuer- satz...	...(ab)	„Reichen- steuer- satz“...	...(ab)
1960	859 EUR	20 %	53 %	56.263 EUR	/	
1970		19 %	53 %			
1980	1.887 EUR	22 %	56 %	66.468 EUR		
1990	2.871 EUR	19 %	53 %	61.376 EUR		
2000	6.902 EUR	22,9 %	51 %	58.643 EUR		
2005	7.664 EUR	15 %	42 %	52.152 EUR	45 %	250.001 EUR
2006						
2007						
2008						
2009	7.834 EUR	14 %		52.882 EUR		250.401 EUR
2010- 2012	8.004 EUR					250.731 EUR
2013	8.130 EUR					
2014	8.354 EUR					
2015	8.472 EUR					
2016	8.652 EUR			53.666 EUR		254.447 EUR
2017	8.820 EUR			54.057 EUR		256.304 EUR
2018	9.000 EUR			54.950 EUR		260.533 EUR
2019	9.168 EUR			55.961 EUR		265.327 EUR
2020	9.408 EUR			57.051 EUR		270.500 EUR
2021	9.984 EUR			58.597 EUR		277.826 EUR
2022	10.347 EUR			58.597 EUR		
2023	10.908 EUR			62.810 EUR		
2024	11.604 EUR			66.761 EUR		
2025	12.096 EUR			69.879 EUR		

16.4 Diagramme zum Steuertarif

Grundtabelle



Splittingtabelle



16.5 Änderungen Alterseinkünftegesetz seit 2005

Jahr des Rentenbeginns	steuerbegünstigte Altersvorsorgeaufwendung %	steuerpflichtiger Rentenanteil %	Altersentlastungsbetrag (das auf das 64. Leb.-Jahr folgende Jahr)		Versorgungsfreibetrag		Zuschlag zum Versorgungs-freibetrag in EUR
			in v.H. der Einkünfte	Höchstbeitrag in EUR	% der Versorgungsbezüge	Höchstbeitrag in EUR	
2005	60	50	40,0	1.900	40,0	3.000	900
2006	62	52	38,4	1.824	38,4	2.880	864
2007	64	54	36,8	1.748	36,8	2.760	828
2008	66	56	35,2	1.672	35,2	2.640	792
2009	68	58	33,6	1.569	33,6	2.520	756
2010	70	60	32,0	1.520	32,0	2.400	720
2011	72	62	30,4	1.444	30,4	2.280	684
2012	74	64	28,8	1.368	28,8	2.160	648
2013	76	66	27,2	1.292	27,2	2.040	612
2014	78	68	25,6	1.216	25,6	1.920	576
2015	80	70	24,0	1.140	24,0	1.800	540
2016	82	72	22,4	1.064	22,4	1.680	504
2017	84	74	20,8	988	20,8	1.560	468
2018	86	76	19,2	912	19,2	1.440	432
2019	88	78	17,6	836	17,6	1.320	396
2020	90	80	16,0	760	16,0	1.200	360
2021	92	81	15,2	722	15,2	1.140	342
2022	94	82	14,4	684	14,4	1.080	324
2023	100	82,5	14,0	665	14,0	1.050	315
2024	100	83,0	13,6	646	13,6	1.020	306
2025	100	83,5	13,2	627	13,2	990	297
2026	100	84,0	12,8	608	12,8	960	288
2027	100	84,5	12,4	589	12,4	930	279
2028	100	85,0	12,0	570	12,0	900	270
2029	100	85,5	11,6	551	11,6	870	261
2030	100	86,0	11,2	532	11,2	840	252
2031	100	86,5	10,8	513	10,8	810	243
2032	100	87,0	10,4	494	10,4	780	234
2033	100	87,5	10,0	475	10,0	750	225
2034	100	88,0	9,6	456	9,6	720	216
2035	100	88,5	9,2	437	9,2	690	207
2036	100	89,0	8,8	418	8,8	660	198
2037	100	89,5	8,4	399	8,4	630	189
2038	100	90,0	8,0	380	8,0	600	180
2039	100	90,5	7,6	361	7,6	570	171
2040	100	91,0	7,2	342	7,2	540	162
2041	100	91,5	6,8	323	6,8	510	153

Jahr des Rentenbeginns	steuerbegünstigte Altersvorsorgeaufwendung %	steuerpflichtiger Rentenanteil %	Altersentlastungsbetrag (das auf das 64. Leb.-Jahr folgende Jahr)		Versorgungs-freibetrag		Zuschlag zum Versorgungs-freibetrag in EUR
			in v.H. der Einkünfte	Höchst-beitrag in EUR	% der Versorgungs-bezüge	Höchst-beitrag in EUR	
2042	100	92,0	6,4	304	6,4	480	144
2043	100	92,5	6,0	285	6	450	135
2044	100	93,0	5,6	266	5,6	420	126
2045	100	93,5	5,2	247	5,2	390	117
2046	100	94,0	4,8	228	4,8	360	108
2047	100	94,5	4,4	209	4,4	330	99
2048	100	95,0	4,0	190	4	300	90
2049	100	95,5	3,6	171	3,6	270	81
2050	100	96,0	3,2	152	3,2	240	72
2051	100	96,5	2,8	133	2,8	210	63
2052	100	97,0	2,4	114	2,4	180	54
2053	100	97,5	2,0	95	2	150	45
2054	100	98,0	1,6	76	1,6	120	36
2055	100	98,5	1,2	57	1,2	90	27
2056	100	99,0	0,8	38	0,8	60	18
2057	100	99,5	0,4	19	0,4	30	9
2058	100	100,0	0,0	0	0	0	0

17 Abschläge bei vorzeitigem Rentenbeginn (gRV)

Altersgrenzenanpassungsgesetz vom 20.04.2007:

Das Renteneintrittsalter wird von 65 schrittweise vom Jahr 2012 an auf **67 Jahre** angehoben. Voraussetzung: 35 Beitragsjahre

Jahrgang	Alter für Rente ohne Abschlag	frühester Beginn	Abschlag
vor 1949	65 Jahre	63	7,20%
1949 Januar	65 Jahre + 1 Monate	63	7,50%
1949 Februar	65 Jahre + 2 Monate	63	7,80%
1949 März-Dezember	65 Jahre + 3 Monate	63	8,10%
1950	65 Jahre + 4 Monate	63	8,40%
1951	65 Jahre + 5 Monate	63	8,70%
1952	65 Jahre + 6 Monate	63	9,00%
1953	65 Jahre + 7 Monate	63	9,30%
1954	65 Jahre + 8 Monate	63	9,60%
1955	65 Jahre + 9 Monate	63	9,90%
1956	65 Jahre + 10 Monate	63	10,20%
1957	65 Jahre + 11 Monate	63	10,50%
1958	66 Jahre	63	10,80%
1959	66 Jahre + 2 Monate	63	11,40%
1960	66 Jahre + 4 Monate	63	12,00%
1961	66 Jahre + 6 Monate	63	12,60%
1962	66 Jahre + 8 Monate	63	13,20%
1963	66 Jahre + 10 Monate	63	13,80%
ab 1964	67 Jahre	63	14,40%

RV-Leistungsverbesserungsgesetz (in Kraft: 01.07.2014)

Abschlagsfreie Altersrente ab Vollendung des **63. Lebensjahres** für besonders **langjährige Versicherte (45 Beitragsjahre)**

Jahrgang	Alter Rente ohne Abschlag
vor 1953	63 Jahre
1953	63 Jahre + 2 Monate
1954	63 Jahre + 4 Monate
1955	63 Jahre + 6 Monate
1956	63 Jahre + 8 Monate
1957	63 Jahre + 10 Monate
1958	64 Jahre
1959	64 Jahre + 2 Monate
1960	64 Jahre + 4 Monate
1961	64 Jahre + 6 Monate
1962	64 Jahre + 8 Monate
1963	64 Jahre + 10 Monate
ab 1964	65 Jahre

18 BMF-Schreiben zur bAV nach Stichworten

Stichwort	BMF-Schreiben vom	Aktenzeichen
Angemessenheit	03.11.2004	IV B 2 – S 2176 – 13/04
Erdienbarkeit	09.12.2002	IV A – S 2742 – 68/02
Fondsgebundene U-Kasse	11.12.1998	IV C 2 – S 2144 c – 4/98
Past-Service (Auslagerung Pensionsfonds)	10.07.2015	IV C 6 – S 2144/07/10003
Pensionsalter (60/62)	17.10.2011	IV C 3 – S 2220/11/20002
Pensionsalter (GGF)	09.12.2016	IV C 6 – S 2176/07/10004 :003
Probezeit (GGF)	14.12.2012	IV C 2 – S 2742/10/1001
Nur-Pension (GGF)	13.12.2012	IV C 6 – S 2176/07/10007
Verzicht auf Future-Service (GGF)	14.08.2012	IV C 2 – S 2743/10/10001
Unverfallbarkeit (GGF)	09.12.2002	IV A 2 – S 2742 – 68/02
Zeitwertkonten	17.06.2009	IV C 5 – S 2332/07/0004

18.1 Fassungen des „großen“ BMF-Schreibens zur bAV

Datum	Umfang (Seiten)	Umfang (Randziffern)
17.11.2004	77	237
05.02.2008	96	298
20.01.2009	109	298
31.03.2010	127	393
24.07.2013/13.03.2014	153	440
06.12.2017 (nun ohne Riester)	51	177
12.08.2021/18.03.2022	54	177

18.2 Stichwortverzeichnis „großes“ BMF-Schreiben zur bAV vom 12.08.2021

Stichwort	Randziffer
Abfindung	167
Berufsunfähigkeitsrente (abgekürzte Rente statt lebenslanger Zahlung)	34
Dienstverhältnis, erstes	24
Einmalkapitalzahlung	34
Fünftelregelung (keine Anwendung bei DV, PK und PF)	149
Hinterbliebenenbegriff	4
Kapitalwahlrecht	34
Rentenbeginn, frühestmöglicher	3
Rentengarantiezeit	5
Restkapitalisierung	5
Rückabwicklung	166

19 Werte 2025 in der Übersicht

19.1 Sozialversicherung

Rentenversicherung/Arbeitslosenversicherung		bundeseinheitlich	
Beitragsbemessungsgrenze pro Monat		8.050 EUR	
Beitragsbemessungsgrenze pro Jahr		96.600 EUR	
Krankenversicherung/Pflegeversicherung		bundeseinheitlich	
Beitragsbemessungsgrenze pro Monat		5.512,50 EUR	
Beitragsbemessungsgrenze pro Jahr		66.150 EUR	
Jahresarbeitsentgeltgrenze pro Monat		6.150 EUR	
für am 31.12.2002 wg. Überschreitung privat Versicherte		5.512,50 EUR	
Jahresarbeitsentgeltgrenze pro Jahr		73.800 EUR	
für am 31.12.2002 wg. Überschreitung privat Versicherte		66.150 EUR	
Freibetrag (KV)/Bagatellgrenze(PV) KVdR Rente		187,25 EUR	
Freibetrag (KV)/Bagatellgrenze(PV) KVdR Kapital		22.470 EUR	
Beitragssatz	Gesamt	Arbeitgeber	Arbeitnehmer
Rentenversicherung	18,6 %	9,30 %	9,30 %
Arbeitslosenversicherung	2,6 %	1,3 %	1,3 %
Krankenversicherung	14,6 %	7,3 %	7,3 %
durchschnittlicher Zusatzbeitrag 2025: 2,5 %		+ ½ Zusatzbeitrag	+ ½ Zusatzbeitrag
Pflegeversicherung ²	3,60 %	1,80 %	1,80 %
abweichend in Sachsen		1,30 %	2,30 %
bundesweit für kinderlose Versicherte über 23 Jahren	4,20 %		+ Zusatzbeitrag 0,6 %

² Der Beitrag wird ab dem zweiten Kind um 0,25 Prozent pro Kind gesenkt. Der Abschlag gilt bis zum fünften Kind (d.h. Entlastung ist max. auf 1,0 % begrenzt) bis zum Ende des Monats, in dem das Kind jeweils sein 25. Lebensjahr vollendet hat.

Bezugsgröße nach § 18 SGB IV	bundeseinheitlich
pro Monat	3.745 EUR
pro Jahr	44.940 EUR

Sozialversicherungsfreie Höchstbeträge nach § 1 Nr. 9 S vEV	bundeseinheitlich
4 % der Beitragsbemessungsgrenze Rentenversicherung pro Monat	322 EUR
4 % der Beitragsbemessungsgrenze Rentenversicherung pro Jahr	3.864 EUR

19.2 Arbeitsrecht

Mindestentgeltumwandlungsbetrag nach § 1 a Abs. 1 S. 3 BetrAVG	bundeseinheitlich
pro Monat	23,41 EUR
pro Jahr	280,88 EUR

Abfindungsgrenzen für Kleinstbetragsrenten nach § 3 Abs. 2 BetrAVG	bundeseinheitlich
Rente	37,45 EUR
Kapital	4.494 EUR

Pensionssicherungsverein auf Gegenseitigkeit	bundeseinheitlich
Beitragssatz 2024	0,4 Promille

19.3 Lohnsteuer/Einkommensteuer

Steuerfreie Höchstbeträge nach § 3 Nr. 63 EStG	bundeseinheitlich
8 % der der Beitragsbemessungsgrenze Rentenversicherung pro Monat	644 EUR
8 % der Beitragsbemessungsgrenze Rentenversicherung pro Jahr	7.728 EUR

20 Visitenkarte bAV-Kompetenz-Center

Bei Fragen rund um die **Einrichtung** und **Neugestaltung** sowie zur **vertrieblichen Unterstützung** in der speziellen bAV.

WIR SIND FÜR SIE DA - (089) 51 14-**34 56** – **bav@wwk.de**



Der oben stehende QR-Code kann mit jedem Mobiltelefon und einer App gescannt werden. Sie können unsere Kontaktdaten einfach und schnell in Ihr persönliches Adressbuch übertragen.