



75 Jahre
Demokratie
lebendig



Deutscher Bundestag
Wissenschaftliche Dienste

Sachstand

Aktuelle Informationen zur betrieblichen Altersvorsorge in Deutschland

Aktuelle Informationen zur betrieblichen Altersvorsorge in Deutschland

Aktenzeichen: WD 6 - 3000 - 052/24
Abschluss der Arbeit: 21.08.2024 (zugleich letzter Abruf aller Internetquellen)
Fachbereich: WD 6: Arbeit und Soziales

Die Wissenschaftlichen Dienste des Deutschen Bundestages unterstützen die Mitglieder des Deutschen Bundestages bei ihrer mandatsbezogenen Tätigkeit. Ihre Arbeiten geben nicht die Auffassung des Deutschen Bundestages, eines seiner Organe oder der Bundestagsverwaltung wieder. Vielmehr liegen sie in der fachlichen Verantwortung der Verfasserinnen und Verfasser sowie der Fachbereichsleitung. Arbeiten der Wissenschaftlichen Dienste geben nur den zum Zeitpunkt der Erstellung des Textes aktuellen Stand wieder und stellen eine individuelle Auftragsarbeit für einen Abgeordneten des Bundestages dar. Die Arbeiten können der Geheimschutzordnung des Bundestages unterliegende, geschützte oder andere nicht zur Veröffentlichung geeignete Informationen enthalten. Eine beabsichtigte Weitergabe oder Veröffentlichung ist vorab dem jeweiligen Fachbereich anzuzeigen und nur mit Angabe der Quelle zulässig. Der Fachbereich berät über die dabei zu berücksichtigenden Fragen.

Inhaltsverzeichnis

1.	Einleitung	4
2.	Die Durchführungswege der betrieblichen Altersvorsorge	5
2.1.	Überblick	5
2.2.	Verbreitung der Durchführungswege	6
2.3.	Kosten der Durchführungswege	8
3.	Die Möglichkeit der Entgeltumwandlung	8
4.	Sicherung des Kapitals	9
4.1.	Kapitalerhalt	9
4.2.	Insolvenzabsicherung	12
5.	Staatliche Förderung	13
5.1.	Steuerbefreiungen	13
5.1.1.	Arbeitgeber	13
5.1.2.	Arbeitnehmer	13
5.2.	Sozialabgabenfreiheit	14
5.3.	Riester-Förderung	15
5.4.	Grundsicherung	16
6.	Auszahlung der bAV	16
6.1.	Vorzeitige Auszahlung	16
6.2.	Auszahlung bei Erreichen des Rentenalters	17

1. Einleitung

Das Alterssicherungssystem in Deutschland wird durch drei Säulen gebildet; die umlagefinanzierte gesetzliche Rentenversicherung, die betriebliche Altersvorsorge (bAV) zur Sicherung der Alters-, Invaliditäts- oder Hinterbliebenenversorgung und die private Altersvorsorge. Die gesetzliche Rentenversicherung macht mit 61 Prozent (2019) über die Hälfte des Alterseinkommens aus. Lediglich acht Prozent (2019) des Einkommens werden über die bAV abgedeckt.¹

Die bAV ist in Deutschland freiwillig ausgestaltet, sie wird privat organisiert und vom Arbeitgeber und/oder vom Arbeitnehmer finanziert. Die Verbreitungsquote liegt bei circa 53,9 Prozent (2019), sodass durchschnittlich ungefähr jeder zweite sozialversicherungspflichtig Beschäftigte eine aktive bAV-Anwartschaft hat.²

Die gesetzliche Grundlage der bAV bildet das Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung (Betriebsrentengesetz – BetrAVG). Gemäß § 1 Abs. 1 BetrAVG liegt eine betriebliche Altersversorgung vor, wenn ein Arbeitgeber einem Arbeitnehmer aus Anlass des Arbeitsverhältnisses eine Zusage auf Leistungen der Alters-, Invaliditäts- oder Hinterbliebenenversorgung erteilt hat. Hinterbliebene sind überlebende Ehe- oder Lebenspartner, Kinder und frühere Ehepartner. Die Arbeitgeber können eine bAV individualvertraglich oder kollektivrechtlich über Tarifverträge oder Betriebsvereinbarungen zusagen.

Arbeitgeber können zwischen vier verschiedenen Zusagearten wählen.³ Die Zusagearten untergliedern sich grob in Leistungszusagen, wobei eine bestimmte Betriebsrente als Leistung zugesagt wird, für deren Erfüllung der Arbeitgeber allein haftet, und in Beitragszusagen, wobei bestimmte Beitragsleistungen zugesagt werden und die Anlagerisiken auf die Arbeitnehmer übergehen.

Gemäß § 1 Abs. 1 BetrAVG liegt eine (unmittelbare) Leistungszusage vor, wenn einem Arbeitnehmer klar definierte Leistungen der Alters-, Invaliditäts- oder Hinterbliebenenversorgung aus Anlass seines Arbeitsverhältnisses vom Arbeitgeber zugesagt werden, deren Erfüllung der Arbeitgeber zu gewähren hat. Wie groß der Aufwand hierfür für den Arbeitgeber ist, ist dabei unbeachtlich. Die Leistungszusage ist gemäß § 1 Abs. 2 Nr. 1 BetrAVG beitragsorientiert, wenn sich der Arbeitgeber verpflichtet, Beiträge für eine bestimmte Leistung auf Alters-, Invaliditäts- oder Hinterbliebenenversorgung aufzuwenden; der Aufwand in Form der vom Arbeitgeber aufzuwendenden Beträge sind den Arbeitnehmern hierbei bekannt. Gemäß § 1 Abs. 2 Nr. 2 BetrAVG können Arbeitgeber sich verpflichten, bestimmte Beiträge an einen externen Versorgungsträger zu zahlen, von welchem der Arbeitnehmer anschließend die Versorgungsleistungen erhält (Beitragszusage

1 Reformprojekt „Staatlicher Fonds für die Altersvorsorge“ – Nutzen und Grenzen einer ländervergleichenden Evaluation, IWG Institut für Wirtschaft und Gesellschaft GmbH & Co. KG, S. 18 ff., abrufbar unter https://www.dia-vorsorge.de/wp-content/uploads/2024/04/DIA-Studie_Vergleich_Rentensysteme_final.pdf; https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Rente/Fakten-zur-Rente/csv-einkommensquellen-im-alter.csv?__blob=publicationFile&v=4.

2 Statistik-Report zur betrieblichen Altersversorgung, S. 4, abrufbar unter <https://de.statista.com/statistik/studie/id/12255/dokument/betriebliche-altersversorgung-statista-dossier/>.

3 Detailliertere Ausführungen zu den Zusagearten finden sich in der Ausarbeitung der Wissenschaftlichen Dienste WD 6 – 3000 – 023/19, S. 7 ff., abrufbar unter <https://www.bundestag.de/resource/blob/645614/61160a76352336314fe0f21716606157/WD-6-023-19-pdf.pdf>.

mit Mindestleistung). Die Höhe der späteren Versorgungsleistungen hängt von den erwirtschafteten Erträgen der Versorgungsträger ab. Das Anlagerisiko trägt somit zwar der Arbeitnehmer, der Arbeitgeber haftet jedoch für die Summe der zugesagten Beiträge. Im Gegensatz dazu ist die Pflicht des Arbeitgebers bei der reinen Beitragszusage nach § 1 Abs. 2 Nr. 2a BetrAVG bereits mit der Beitragsleistung an den externen Versorgungsträger erfüllt, er trägt kein Haftungsrisiko.

Im Folgenden werden die unterschiedlichen Möglichkeiten der Durchführung der bAV beleuchtet und insbesondere die Kapitalabsicherung und die staatliche Förderung im Hinblick auf die einzelnen Durchführungswege dargestellt.

2. Die Durchführungswege der betrieblichen Altersvorsorge

2.1. Überblick

Den Arbeitgebern stehen fünf Durchführungswege für die bAV zur Verfügung: Direkt-/Pensionszusagen, Unterstützungskassen, Pensionsfonds, Pensionskassen und Direktversicherungen.⁴

Direkt- beziehungsweise Pensionszusagen als unmittelbare Zusagen des Arbeitgebers stellen den bedeutendsten Durchführungsweg dar. Zusammen mit den Unterstützungskassen werden sie als interne Durchführungswege eingeordnet. Die übrigen Modelle sind versicherungsförmig, sie bedienen sich eines unabhängigen Versorgungsträgers und sind daher externe Durchführungswege. Der Arbeitgeber zahlt hierbei seiner Zusage gemäß Beiträge an die Versorgungsträger, die Arbeitnehmer erwerben einen unmittelbaren Anspruch gegen diese. Auch hier haftet der Arbeitgeber allerdings subsidiär für die Erfüllung der Zusagen (§ 1 Abs. 1 Satz 3 BetrAVG), es sei denn, die bAV wurde in Form einer reinen Beitragszusage zugesagt. Beitragszusagen im Allgemeinen sind dementsprechend nur bei den Modellen der Direktversicherung, der Pensionskasse und den Pensionsfonds möglich, Leistungszusagen bei allen Durchführungswegen.

Bei der Direkt-/Pensionszusage gemäß § 1 Abs. 1 Satz 2 BetrAVG verspricht der Arbeitgeber unmittelbar Versorgungsleistungen im Alter, bei Invalidität und/oder an Hinterbliebene im Todesfall. Er hat die Durchführung selbst durch Pensionsrückstellungen zu gewährleisten. Werden externe Versicherungen oder Unternehmen einbezogen, zum Beispiel in Form von Rückdeckungsversicherungen, so besteht lediglich zwischen diesen und dem Arbeitgeber ein Rechtsverhältnis.

Gemäß § 1b Abs. 4 BetrAVG kann sich der Arbeitgeber einer Unterstützungskasse bedienen. Diese sind vom Arbeitgeber finanzierte eigenständige Versorgungseinrichtungen, die die Versorgungsleistungen an die Arbeitnehmer zahlen. Der Anspruch auf die Versorgungsleistungen besteht weiterhin gegenüber dem Arbeitgeber.

⁴ Detailliertere Ausführungen zu den Durchführungswegen finden sich in der Ausarbeitung der Wissenschaftlichen Dienste WD 6 – 3000 – 023/19, S. 9 ff., abrufbar unter <https://www.bundestag.de/resource/blob/645614/61160a76352336314fe0f21716606157/WD-6-023-19-pdf.pdf>.

Im Gegensatz dazu hat der Arbeitnehmer bei den versicherungsförmigen Durchführungswegen der Direktversicherung, den Pensionsfonds und den Pensionskassen unmittelbar gegenüber diesen einen Anspruch auf Versorgungsleistungen. Bei einer Direktversicherungszusage nach § 1b Abs. 2 BetrAVG schließt der Arbeitgeber mit dem Versicherer eine Lebensversicherung auf das Ableben des Arbeitnehmers ab, er ist somit Versicherungsnehmer. Für den Arbeitnehmer stellt das Versicherungsverhältnis einen Vertrag zugunsten Dritter nach § 328 Abs. 1 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) dar.⁵ Pensionskassen und -fonds gemäß § 1b Abs. 3 BetrAVG sind rechtlich selbstständige Versorgungseinrichtungen. Bei den Pensionskassen handelt es sich um spezielle Lebensversicherungsunternehmen, die Arbeitnehmer werden selbst Versicherungsnehmer. Pensionsfonds dagegen können auch nichtversicherungsförmige Leistungen erbringen, sie unterliegen nicht den strengen Reglementierungen von Lebensversicherungen und können sich auch am Aktienmarkt beteiligen.⁶

Wie bereits aus dem Wortlaut des § 1 Abs. 1 Satz 1 BetrAVG „werden...zugesagt“ zu entnehmen ist, besteht grundsätzlich kein gesetzlicher Rechtsanspruch auf eine arbeitgeberfinanzierte bAV. Eine Verpflichtung kann sich aber aus einem Tarifvertrag ergeben. Wird eine bAV angeboten, so kann grundsätzlich auch der Arbeitgeber den Durchführungsweg wählen, es sei denn tarifvertragliche Regelungen schränken die Wahlmöglichkeiten ein.

2.2. Verbreitung der Durchführungswege

Statistische Daten zur Altersvorsorge- und -einkommenssituation werden vor allem durch Befragungen von Versorgungsträgern und Einzelbefragungen von Haushalten und Unternehmen erhoben. Die Ergebnisse lassen sich insbesondere folgenden Datenquellen entnehmen⁷: Einmal pro Legislaturperiode erscheint der Alterssicherungsbericht der Bundesregierung, der unter anderem auf einer Trägerbefragung beruht. Die Ergebnisse von Umfragen bei Haushalten werden in der Studie „Alterssicherung in Deutschland“ (ASID) und in der Studie „Verbreitung der Altersvorsorge“ (AV) jeweils im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) festgehalten. Daneben gibt es einmalige Erhebungen, wie die Umfrage „Lebensverläufe und Altersvorsorge“ (LeA) im Auftrag des BMAS und der Deutschen Rentenversicherung. Das Problem vieler dieser Umfragen ist jedoch, dass durch die unregelmäßigen Erhebungen die Zahlen nicht aktuell sind, von fehlendem Finanzwissen der Haushalte beeinflusst sind und meist nur ein kleiner Ausschnitt an Personen befragt wird, insbesondere ältere Generationen.⁸ Auf Grundlage dieser Daten stellt sich die Verbreitung der Durchführungswege wie folgt dar:

5 Clemens in: BeckOK Arbeitsrecht, Stand 1. Juni 2024, § 1 BetrAVG Rn. 35.

6 Broschüre Betriebliche Altersversorgung der Deutschen Rentenversicherung, S. 10 f., abrufbar unter https://www.deutsche-rentenversicherung.de/SharedDocs/Downloads/DE/Broschueren/national/betriebliche_altersversorgung.pdf?__blob=publicationFile&v=5.

7 Siehe jeweilige Vor- und Nachteile der Erhebungen und Studien sowie weitere Datenquellen unter <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/248853/1/1785231359.pdf>, S. 8 ff.

8 Die jeweils aktuellen Dokumente sind abrufbar unter <https://www.bmas.de/DE/Service/Publikationen/Forschungsberichte/fb-572-alterssicherung-in-deutschland-2019.html>; <https://www.bmas.de/DE/Service/Publikationen/Forschungsberichte/fb-565-verbretung-der-altersvorsorge-2019.html>; https://www.lea-studie.de/SharedDocs/Publikationen/Abschlussbericht.pdf?__blob=publicationFile&v=1.

Ende 2021 wurde folgende Anzahl an aktiv Versicherten (einschließlich Mehrfachzählungen aufgrund von Anwartschaften in mehreren Durchführungswegen) vermerkt⁹:

Durchführungsweg	Anzahl aktiv Versicherter
Direktversicherungen	5,29 Millionen
Direktzusagen/Unterstützungskassen	4,99 Millionen
Pensionskassen	4,25 Millionen (zusammen mit latent Versicherten insgesamt 7,25 Millionen)
Pensionsfonds	0,58 Millionen (zusammen mit latent Versicherten insgesamt 0,79 Millionen)

Die insgesamt im Jahr 2021 für die bAV zur Verfügung stehenden Deckungsmittel in Höhe von 693,7 Milliarden Euro verteilten sich wie folgt auf die Modelle.¹⁰ Hieraus lassen sich weitere Schlüsse, wie die Popularität und Verbreitung der Direktzusagen, ziehen.

Durchführungsweg	Absoluter und relativer Anteil an den Deckungsmitteln
Direktzusagen	318,8 Milliarden Euro / 46 Prozent
Pensionskassen	198,8 Milliarden Euro / 28,7 Prozent
Direktversicherungen	75,4 Milliarden Euro / 10,9 Prozent
Pensionsfonds	61,3 Milliarden Euro / 8,8 Prozent
Unterstützungskassen	39,4 Milliarden Euro / 5,7 Prozent

9 Endbericht der Trägerbefragung zur Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung 2021 (BAV 2021), S. 15 ff., abrufbar unter https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Publikationen/Forschungsberichte/fb-618-traegerbefragung-betriebliche-altersversorgung-2021-endbericht.pdf?__blob=publicationFile&v=3.

10 Klein, Die Deckungsmittel der betrieblichen Altersversorgung in 2021, in: Betriebliche Altersversorgung, Heft 5/2023, S. 400 ff., abrufbar unter <https://www.aba-online.de/deckungsmittel-a-prozentuale-aufteilung>.

2023 gab es einen Bestand an Verträgen der betrieblichen Altersversorgung von 16,55 Millionen, wobei diese auf die einzelnen Durchführungswege wie folgt verteilt waren:¹¹

Durchführungsweg	Vertragsbestand
Direktversicherungen	8,78 Millionen
Rückdeckungsversicherungen (Direktzusagen)	3,71 Millionen
Pensionskassen	3,41 Millionen
Pensionsfonds	0,65 Millionen

2.3. Kosten der Durchführungswege

Bei Pensionskassen und -fonds betragen 2021 die durchschnittlichen Gesamtkosten 0,79 Prozent der Kapitalanlagen zu Buchwerten, davon entfielen 0,47 Prozentpunkte auf Anlagekosten, 0,12 Prozentpunkte auf Transaktionskosten und 0,19 Prozentpunkte auf Verwaltungskosten.¹²

Ende 2021 wurden von den Lebensversicherungen, worunter auch die Direktversicherungen fallen, insgesamt 2,1 Milliarden Euro für die laufende Verwaltung aufgewendet. Dies entspricht 2,4 Prozent der gebuchten Brutto-Beiträge und 0,2 Prozent der mittleren Kapitalanlagen.¹³

3. Die Möglichkeit der Entgeltumwandlung

Gemäß § 1a Abs. 1 Satz 1 BetrAVG haben Arbeitnehmer einen Anspruch auf eine arbeitnehmerfinanzierte bAV in Form der Entgeltumwandlung. Im Falle einer tarifvertraglichen Entgeltregelung besteht der Anspruch jedoch nur, soweit dies ausdrücklich vorgesehen oder zugelassen ist, § 20 Abs. 1 BetrAVG. Nimmt der Arbeitnehmer diese Möglichkeit wahr, so muss er jährlich mindestens Entgelt in Höhe von einem Hundertsechzigstel der Bezugsgröße nach § 18 Abs. 1 Viertes

11 Statistik-Report zur betrieblichen Altersversorgung, abrufbar unter <https://de.statista.com/statistik/studie/id/12255/dokument/betriebliche-altersversorgung-statista-dossier/>.

12 BaFin-Journal vom 22. April 2024, abrufbar unter https://www.bafin.de/SharedDocs/Veroeffentlichungen/DE/Fachartikel/2024/fa_bj_1704_EbAV_Kosten_im_Griff.html.

13 Die deutsche Lebensversicherung in Zahlen 2023, Eine Information der deutschen Lebensversicherer, S. 29 ff., abrufbar unter <https://www.gdv.de/resource/blob/137052/6dd039850568e8e75fd256c9a22713ae/die-deutsche-lebensversicherung-in-zahlen-2023-publikation-pdf-data.pdf>.

Buch Sozialgesetzbuch (SGB IV) umwandeln, § 1a Abs. 1 Satz 4 BetrAVG; im Jahr 2024 sind dies 265,13 Euro.¹⁴

Jährlich kann im Rahmen des § 1a Abs. 1 Satz 1 BetrAVG Entgelt bis zu einer Höhe von vier Prozent der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung für die bAV verwendet werden; was im Jahr 2024 3.624 Euro entspricht.¹⁵ Für eine darüber hinausgehende Entgeltumwandlung besteht zwar kein gesetzlicher Anspruch des Arbeitnehmers, eine solche kann jedoch vertraglich vereinbart werden.

Sparen die Arbeitgeber durch die Entgeltumwandlung einen Teil der arbeitgeberseitigen Sozialversicherungsbeträge ein, müssen diese nach § 1a Abs. 1a BetrAVG 15 Prozent des umgewandelten Entgelts zusätzlich als Arbeitgeberzuschuss an den Pensionsfonds, die Pensionskasse oder die Direktversicherung weiterleiten, an die auch das umgewandelte Entgelt des Arbeitnehmers gezahlt wird.¹⁶

Die Entgeltumwandlung kann grundsätzlich für alle Durchführungswege der bAV erfolgen. Eine Durchführung über eine Direktzusage oder eine Unterstützungskasse kann aber nur mit Zustimmung des Arbeitnehmers geschehen.¹⁷ Der Arbeitgeber kann die Entgeltumwandlung auf die Durchführung über einen Pensionsfonds, eine Pensionskasse oder eine Versorgungseinrichtung nach § 22 BetrAVG beschränken. Falls dies nicht der Fall ist, kann der Arbeitnehmer den Abschluss einer Direktversicherung verlangen, § 1a Abs. 1 Satz 3 BetrAVG.

4. Sicherung des Kapitals

4.1. Kapitalerhalt

Bei vorzeitiger Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses verfallen Versorgungsanwartschaften aus einer Entgeltumwandlung nicht, sie sind sofort mit der Vereinbarung der Entgeltumwandlung unverfallbar, § 1b Abs. 5 Satz 1 BetrAVG. Scheidet der Arbeitnehmer vor Eintritt des Versorgungsfalles aus dem Arbeitsverhältnis aus, so hat er im Falle der drei externen Versorgungswege unter anderem das Recht, die Versorgung mit eigenen Beiträgen fortzuführen, § 1b Abs. 5 2. Halbsatz Nr. 2 BetrAVG. Bei Nutzung einer Direktversicherung oder einer Pensionskasse wird der Arbeitnehmer selbst Versicherungsnehmer. Die sofortige Unverfallbarkeit gilt bei gemeinsamer Finanzierung der bAV jedoch nur für den vom Arbeitnehmer gezahlten

14 Die Bezugsgröße nach § 18 Abs. 1 SGB IV beträgt nach § 1 Abs. 1 Satz 1 der Verordnung über maßgebende Rechengrößen der Sozialversicherung für 2024 (Sozialversicherungsrechengrößen-Verordnung 2024) für das Jahr 2024 42.420 Euro.

15 Die Beitragsbemessungsgrenze beträgt nach § 4 Abs. 1 Nr. 1 der Sozialversicherungsrechengrößen-Verordnung 2024 für das Jahr 2024 90.600 Euro.

16 Steinmeyer in: Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 24. Auflage 2024, § 1a BetrAVG Rn. 16.

17 Steinmeyer in: Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 24. Auflage 2024, § 1a BetrAVG Rn. 6.

Anteil sowie für die Zuschüsse, die der Arbeitgeber aufgrund der eingesparten Sozialversicherungsbeiträge nach § 1a Abs. 1a BetrAVG zahlt.

Bei arbeitgeberfinanzierten Versorgungszusagen hängt die Unverfallbarkeit vom Lebensalter zum Zeitpunkt des Ausscheidens, von der Unverfallbarkeitsfrist und dem Zeitpunkt der Erteilung der Zusage ab.¹⁸ Gemäß § 1b Abs. 1 Satz 1 BetrAVG ist eine Anwartschaft dann unverfallbar, wenn das Arbeitsverhältnis vor Eintritt des Versorgungsfalls, jedoch nach Vollendung des 21. Lebensjahrs endet und die Versorgungszusage zu diesem Zeitpunkt mindestens drei Jahre bestanden hat. Beim Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis bleibt dem Arbeitnehmer dann die Anwartschaft auf die Versorgungsleistungen erhalten.

Bei einer unmittelbaren Zusage des Arbeitgebers beginnt die Frist mit der Erteilung der Zusage, im Falle einer kollektiven Regelung mit deren Inkrafttreten beziehungsweise mit dem Beginn des Beschäftigungsverhältnisses; ein Betriebsübergang nach § 613a BGB unterbricht den Fristlauf nicht.

Im Falle einer Direktversicherung beginnt die Unverfallbarkeitsfrist mit dem Versicherungsbeginn, frühestens jedoch mit dem Beginn der Betriebszugehörigkeit, § 1b Abs. 2 Satz 4 BetrAVG. Es ist zudem danach zu differenzieren, ob im Versicherungsvertrag ein widerrufliches oder unwiderrufliches Bezugsrecht des Arbeitnehmers eingeräumt wurde. Bei letzterem kann der Arbeitgeber die Bezugsberechtigung nicht mehr einseitig ändern. Ein widerrufliches Bezugsrecht darf dann nicht mehr widerrufen werden, sobald die Voraussetzungen der Unverfallbarkeit nach § 1b Abs. 1 Satz 1 beziehungsweise 2 BetrAVG vorliegen oder sobald sich der Arbeitnehmer durch Entgeltumwandlung an der Finanzierung beteiligt, § 1b Abs. 5 Satz 2 BetrAVG. Widerruft der Arbeitgeber das Bezugsrecht trotzdem, haftet er gegenüber dem Arbeitnehmer nach der allgemeinen Haftungsregel nach § 1 Abs. 1 Satz 3 BetrAVG für die zugesagte Leistung in der Höhe der dem Arbeitnehmer zustehenden Anwartschaft.¹⁹

Bei Nutzung von Pensionsfonds und -kassen beginnt die Unverfallbarkeitsfrist gemäß § 1b Abs. 3 Satz 2 BetrAVG mit dem Versicherungsbeginn, frühestens aber mit dem Beginn der Betriebszugehörigkeit.

Die Unverfallbarkeitsfrist beginnt bei Unterstützungskassen mit dem Zeitpunkt, ab dem der Arbeitnehmer zum Kreis der Begünstigten der Unterstützungskasse gehört, § 1b Abs. 4 Satz 2 BetrAVG, was regelmäßig mit der Aufnahme des Arbeitsverhältnisses geschieht.²⁰

Um zu verhindern, dass bei einem Arbeitsplatz- beziehungsweise Arbeitgeberwechsel viele kleine Anwartschaften mit unterschiedlichen Unverfallbarkeitsfristen entstehen, besteht die Möglichkeit einer Übertragung von Anwartschaften im Sinne einer Schuldübernahme nach §§ 414 ff. BGB. Die Übertragbarkeit von gesetzlich unverfallbaren Anwartschaften und von

18 Details hierzu siehe Ausarbeitung der Wissenschaftlichen Dienste, WD 6 – 3000 – 23/19, S. 14 ff, abrufbar unter <https://www.bundestag.de/resource/blob/645614/61160a76352336314fe0f21716606157/WD-6-023-19-pdf.pdf>.

19 Fraedrich/Schmitz in: Nomos Handkommentar Arbeitsrecht, 5. Auflage 2022, § 1b BetrAVG Rn. 25.

20 Fraedrich/Schmitz in: Nomos Handkommentar Arbeitsrecht, 5. Auflage 2022, § 1b BetrAVG Rn. 31.

laufenden Leistungen steht allerdings unter den Einschränkungen des § 4 BetrAVG, insbesondere einem Einvernehmen des alten und neuen Arbeitgebers und des Arbeitnehmers. Der neue Arbeitgeber kann dabei entweder die Zusage des alten Arbeitgebers übernehmen, § 4 Abs. 2 Nr. 1 BetrAVG, oder, falls eine Übernahme nicht möglich ist, eine wertgleiche Zusage an den Arbeitnehmer erteilen und sich vom alten Arbeitgeber hierfür den Wert der Anwartschaft auszahlen lassen, § 4 Abs. 2 Nr. 2 BetrAVG.²¹ Auch gegen den Willen des alten Arbeitgebers kann eine Übertragung gemäß § 4 Abs. 3 BetrAVG durchgeführt werden, wenn die bAV über einen externen Durchführungsweg läuft und der Wert der Anwartschaft die Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung²² nicht übersteigt. Sollte das Unternehmen des Arbeitgebers liquidiert werden, besteht ein Anspruch auf Übertragung der unverfallbaren Anwartschaften auf eine Pensionskasse oder Direktversicherung, § 4 Abs. 4 BetrAVG. Wird eine unverfallbare Anwartschaft übertragen, werden die Fristen für die Unverfallbarkeit nach § 1b Abs. 1 Satz 3 BetrAVG durch die Übernahme der Zusage nicht unterbrochen.

Darüber hinaus wird die Höhe der Leistungen bei Eintritt des Versorgungsfalles dadurch geschützt, dass andere Versorgungsbezüge nach § 5 Abs. 1 BetrAVG grundsätzlich nicht auf die Leistungen angerechnet werden dürfen. Eine Ausnahme gilt gemäß § 5 Abs. 2 BetrAVG nur für Renten aus der gesetzlichen Rentenversicherung, soweit sie auf Pflichtbeiträgen beruhen, und für Versorgungsbezüge, die mindestens zur Hälfte durch den Arbeitgeber finanziert wurden.

Um zu verhindern, dass Anwartschaften und laufende Renten vorzeitig ausgezahlt werden und dann nicht mehr langfristig zur Versorgung zur Verfügung stehen, ist eine Abfindung nach § 3 BetrAVG nur eingeschränkt möglich. Von den Beschränkungen nicht umfasst sind verfallbare und nur vertraglich unverfallbare Anwartschaften und Abfindungen während eines bestehenden Arbeitsverhältnisses, siehe § 3 Abs. 1 BetrAVG. Im Übrigen ist eine Abfindung unter anderem nur möglich, wenn die Anwartschaft gemäß § 3 Abs. 2 BetrAVG eine gewisse Bagatellgrenze nicht überschreitet. Danach darf der Monatsbetrag der aus der Anwartschaft resultierenden laufenden Leistung bei Erreichen der vorgesehenen Altersgrenze ein Prozent, bei Kapitalleistungen zwölf Zehntel der monatlichen Bezugsgröße nach § 18 SGB IV²³ nicht übersteigen. Im Falle von Direktversicherungen besteht eine Sondervorschrift in § 8a Satz 3 und 4 BetrAVG, wonach nach Eintritt des Sicherungsfalles der Pensions-Sicherungs-Verein Versicherungsverein auf Gegenseitigkeit (PSVaG) eine Abfindung an den Versicherungsträger, bei dem der Arbeitnehmer versichert ist, zahlen kann. Der PSVaG als beliebige juristische Person des Privatrechts²⁴ ist gemäß § 14 Abs. 1 Satz 1 BetrAVG der Träger der Insolvenzversicherung, er sichert die bAV im Falle der Insolvenz eines Arbeitgebers. Nach § 14 Abs. 2 BetrAVG untersteht er der Aufsicht der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin) und wird gemäß § 10 BetrAVG über

21 Schuster/Schmitz in: Nomos Handkommentar Arbeitsrecht, 5. Auflage 2022, § 4 BetrAVG Rn. 4 ff.

22 Die Beitragsbemessungsgrenze beträgt für das Jahr 2024 gemäß § 4 Abs. 1 Nr. 1, Abs. 2 Nr. 1 der Sozialversicherungsrechengrößen-Verordnung 2024 für West 90.600 Euro, für Ost 89.400 Euro.

23 Gemäß § 1 Abs. 1 Satz 2, Abs. 2 Satz 2 der Sozialversicherungsrechengrößen-Verordnung 2024 beträgt die Bezugsgröße West monatlich 3.535 Euro, die Bezugsgröße Ost monatlich 3.465 Euro.

24 Steinmeyer in: Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 24. Auflage 2024, § 10 BetrAVG Rn. 2.

Beitragszahlungen der Arbeitgeber finanziert, die jährlich individuell auf Grundlage eines an der Schadenentwicklung orientierten Beitragssatzes berechnet werden.²⁵

4.2. Insolvenzsicherung

Bezüglich der Absicherung gegen eine Insolvenz des Arbeitgebers unterscheidet das BetrAVG in § 7 BetrAVG zwischen insolvenzversicherungspflichtigen und nicht insolvenzversicherungspflichtigen Durchführungswegen.

Eine Insolvenzversicherungspflicht besteht danach bei Direktzusagen gemäß § 7 Abs. 1 Satz 1, Abs. 2 Nr. 1 BetrAVG, bei Unterstützungskassen gemäß § 7 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2, Abs. 2 Nr. 3 BetrAVG und bei Pensionsfonds und Pensionskassen nach § 7 Abs. 1 Satz 2 Nr. 3, Abs. 2 Nr. 4 BetrAVG. Der Abschluss einer Rückdeckungsversicherung lässt die Versicherungspflicht bei Direktzusagen unberührt.²⁶ Bei Pensionskassen ist eine solche Pflicht indes nicht gegeben, wenn die Kasse entweder als gemeinsame Einrichtung nach § 4 Tarifvertragsgesetz (TVG) organisiert ist oder dem Sicherungsfonds Protektor Lebensversicherungs-AG (siehe unten) angehört. Bei diesem handelt es sich um einen Sicherungsfonds nach dem Versicherungsaufsichtsgesetz (VAG). Pensionsfonds unterfallen allerdings dann keiner Versicherungspflicht, wenn die Durchführung auf einer reinen Beitragszusage beruht; nach § 1 Abs. 2 Nr. 2a BetrAVG hat der Arbeitgeber seine Pflicht bereits mit der zugesagten Beitragsleistung erfüllt, das Anlagerisiko trägt der Arbeitnehmer. Bei einer Direktversicherung besteht nach § 7 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1, Abs. 2 Nr. 2 BetrAVG eine Versicherungspflicht nur dann, wenn dem Arbeitnehmer lediglich ein widerrufliches Bezugsrecht eingeräumt worden ist oder der Arbeitgeber das eingezahlte Kapital abgetreten, beliehen oder verpfändet hat. Da bei einer Entgeltumwandlung zur Verwendung in einer Direktversicherung dem Arbeitnehmer nach § 1b Abs. 5 Satz 2 BetrAVG ein unwiderrufliches Bezugsrecht eingeräumt wird, besteht hier stets keine Versicherungspflicht. Diese versicherungsförmigen Durchführungswege der Direktversicherung, des Pensionsfonds und der Pensionskasse, bei denen unter Umständen folglich keine Insolvenzversicherung besteht, unterliegen jedoch strengen Anlagevorschriften und der Versicherungsaufsicht der BaFin.²⁷

Bei Nichterfüllung der Verpflichtungen des Arbeitgebers aufgrund des Eintritts eines Sicherungsfalles übernimmt der Träger der Insolvenzversicherung, der PSVaG, die Versorgung der Berechtigten. Folgende Situationen können gemäß § 7 Abs. 1 Satz 1 und 4, Abs. 2 BetrAVG einen Sicherungsfall darstellen: die Eröffnung des Insolvenzverfahrens über das Vermögen des Arbeitgebers oder dessen Nachlass, die Abweisung des Antrags auf Insolvenzeröffnung mangels Masse, ein außergerichtlicher Vergleich zur Abwendung des Insolvenzverfahrens und die vollständige Beendigung der Betriebstätigkeit wegen offensichtlicher Masselosigkeit. Versorgungsempfänger erhalten nach § 7 Abs. 1 BetrAVG im Sicherungsfall einen Leistungsanspruch gegen den PSVaG, Versorgungsanwärter nach § 7 Abs. 2 BetrAVG einen auf den Versorgungsfall bedingten Anspruch.²⁸ In der Höhe sind die Leistungen jedoch gemäß § 7 Abs. 3 BetrAVG monatlich auf das Dreifache der

25 Näheres hierzu unter <https://www.psvag.de/mitglieder-beitrag/finanzierungsverfahren-und-beitragssatz/>.

26 Steinmeyer in: Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 24. Auflage 2024, § 7 BetrAVG Rn. 13.

27 Siehe https://www.bafin.de/DE/Verbraucher/Altersvorsorge/bAV/bav_artikel.html.

28 Steinmeyer in: Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 24. Auflage 2024, § 7 BetrAVG Rn. 33.

im Zeitpunkt der ersten Fälligkeit maßgebenden monatlichen Bezugsgröße gemäß § 18 SGB IV beschränkt. Im Jahr 2024 beträgt diese Bezugsgröße für die alten Bundesländer 3.535 Euro, für die neuen Bundesländer 3.465 Euro.²⁹

Für den Durchführungsweg der Direktversicherung gibt es darüber hinaus nach § 221 Abs. 1 VAG eine Absicherung gegen die Insolvenz des Versicherungsträgers in Form der Sicherungsfonds Protektor Lebensversicherungs-AG, der vom Bundesministerium der Finanzen gemäß § 224 VAG mit dieser Aufgabe betraut ist und der Aufsicht der BaFin untersteht.³⁰ Pensionskassen können dem Sicherungsfonds freiwillig beitreten, § 221 Abs. 2 VAG.³¹ Im Sicherungsfall kann die BaFin gemäß § 222 Abs. 2 VAG die unveränderte Übertragung der Versicherungsverträge vom Versicherungsträger auf den Sicherungsfonds anordnen. Die Finanzierung des Fonds erfolgt über Beitragszahlungen der Mitglieds-Versicherungsunternehmen, § 226 Abs. 1 VAG.

5. Staatliche Förderung

5.1. Steuerbefreiungen

5.1.1. Arbeitgeber

Der Arbeitgeber kann seine Aufwendungen grundsätzlich als Betriebsausgaben (§ 4 Abs. 4 Einkommensteuergesetz (EStG)) abziehen. Dies sind bei der Direktversicherung, der Pensionskasse und dem Pensionsfonds die Beiträge an den Versicherungsträger, §§ 4c Abs. 1, 4e Abs. 1 EStG. Zahlungen an die Unterstützungskassen vor Eintritt des Versorgungsfalles sind nach § 4d EStG nur begrenzt als Betriebsausgaben abzugsfähig. Im Falle einer Direktzusage muss der Arbeitgeber eine Pensionsrückstellung gemäß § 6a EStG bilden. Beiträge zum PSVaG können ebenfalls als Betriebsausgaben abgezogen werden.

5.1.2. Arbeitnehmer

Der Besteuerung der bAV liegt das Grundprinzip der nachgelagerten Besteuerung zugrunde. Das heißt, es ist zwischen der Anwartschafts-/Ansparphase ohne Besteuerung und der Auszahlungs-/Rentenphase mit Besteuerung zu differenzieren:

29 Siehe § 1 Abs. 1 Satz 2, Abs. 2 Satz 2 der Sozialversicherungsrechengrößen-Verordnung 2024.

30 Siehe https://www.bafin.de/DE/Verbraucher/Altersvorsorge/bAV/bav_node.html; die Übertragung der Aufgaben und Befugnisse erfolgte durch die Verordnung über die Übertragung von Aufgaben und Befugnissen eines Sicherungsfonds für die Lebensversicherung an die Protektor Lebensversicherungs-AG vom 11. Mai 2006 = BGBl. I 2006, S. 1170.

31 Voraussetzung hierfür ist, dass die Richtlinien der Protektor Lebensversicherungs-AG erfüllt werden, siehe https://www.protektor-ag.de/de/wp-content/uploads/sites/2/2015/03/Interne_Richtlinie_zur_Aufnahme_von_Pensionskassen.pdf.

Bei den internen Durchführungswegen (Direktzusage und Unterstützungskasse) fließt dem Arbeitnehmer während der Ansparphase kein steuerbarer Lohn nach § 19 Abs. 1 EStG zu. Erst die Auszahlung wird gemäß §§ 2 Abs. 1 Satz 1 Nr. 4, 19 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 EStG besteuert, gemäß § 19 Abs. 2 EStG gilt ein Versorgungsfreibetrag³².

Im Falle der externen Durchführungswege (Pensionskasse, Pensionsfonds, Direktversicherung)³³ sind Versicherungsträger beteiligt. Die an diese geleisteten Beiträge des Arbeitgebers zählen grundsätzlich gemäß §§ 2 Abs. 1 Satz 1 Nr. 4, 19 Abs. 1 Satz 1 Nr. 3 EStG zu den steuerpflichtigen Einkünften aus nichtselbständiger Arbeit des Arbeitnehmers. Denn nach § 2 Abs. 2 Nr. 3 Lohnsteuer-Durchführungsverordnung (LStDV) sind vom Arbeitslohn auch diejenigen Ausgaben umfasst, die der Arbeitgeber leistet, um einen Arbeitnehmer oder diesem nahestehende Personen für den Fall der Krankheit, des Unfalls, der Invalidität, des Alters oder des Todes abzusichern (Zukunftssicherung). Es gilt allerdings eine Steuerfreiheit der Einnahmen nach Maßgabe des § 3 Nr. 63 EStG. Soweit die Beträge im Kalenderjahr danach acht Prozent der Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung³⁴ nicht übersteigen und der Arbeitnehmer keine „Riester-Rente“ nach §§ 10a, 82 Abs. 2 EStG in Anspruch nimmt oder nehmen möchte, bleiben diese nach § 3 Nr. 63 Satz 1 EStG steuerfrei. Für Pensionsfonds gilt zudem gegebenenfalls eine Steuerfreiheit nach § 3 Nr. 66 EStG. Alternativ kann ein Sonderausgabenabzug oder eine Zulage im Rahmen der Riester-Förderung erfolgen. Erst nachgelagert bei der Auszahlung erfolgt sodann die volle Besteuerung der Betriebsrenten-Leistungen nach §§ 2 Abs. 1 Satz 1 Nr. 7, 22 Nr. 5 EStG.³⁵ Waren die Beiträge in der Ansparphase nicht steuerfrei und wurde auch keine Riester-Förderung genutzt, so unterliegen nur die Erträge der Besteuerung gemäß § 22 Nr. 5 Satz 2 EStG.³⁶

5.2. Sozialabgabenfreiheit

Für die Berechnung der Höhe der Sozialversicherungsbeiträge ist in der Anwartschaftsphase nach § 226 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 Fünftes Buch Sozialgesetzbuch (SGB V) das Arbeitsentgelt maßgeblich, also gemäß § 14 Abs. 1 Satz 1 SGB IV alle laufenden oder einmaligen Einnahmen aus einer Beschäftigung, gleichgültig, ob ein Rechtsanspruch auf die Einnahmen besteht, unter welcher Bezeichnung oder in welcher Form sie geleistet werden und ob sie unmittelbar aus der Beschäftigung oder im Zusammenhang mit ihr erzielt werden. Grundsätzlich fallen somit auch die Beitragszahlungen des Arbeitgebers in der Anwartschaftsphase darunter, sofern diese im Rahmen

32 Dieser beträgt im Falle des Versorgungsbeginns im Jahr 2024 13,6 Prozent der Versorgungsbezüge.

33 Siehe zu mehr Details, insbesondere zu umlagefinanzierten Pensionskassen, die pauschal nach § 40b EStG besteuert werden können: Esskandari in: Grobys/Panzer-Herrmeier, StichwortKommentar Arbeitsrecht, Betriebliche Altersversorgung, 4. Auflage Edition 6 2024, Rn. 343.

34 Die Beitragsbemessungsgrenze beträgt für das Jahr 2024 gemäß § 4 Abs. 1 Nr. 1 der Sozialversicherungsrechnungsgrößen-Verordnung 2024 90.600 Euro, acht Prozent belaufen sich daher auf 7.248 Euro.

35 Siehe zu mehr Details Ruland, Versorgungsausgleich, 4. Auflage 2025, Rn. 1346.

36 Nacke in: Brandis/Heuermann Ertragssteuerrecht, 165. EGL 2022, § 22 EStG Rn. 186 ff.

eines externen Durchführungsweges erfolgen.³⁷ Eine Ausnahme gilt gemäß § 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 9 Sozialversicherungsentgeltverordnung (SvEV) für nach § 3 Nr. 63 EStG steuerfreie Zuwendungen bis zur Höhe von insgesamt vier Prozent der Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung³⁸. Spart der Arbeitgeber dadurch im Rahmen einer Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge ein, hat dieser pauschal einen Anteil von 15 Prozent an den Versorgungsträger zu leisten, § 1a Abs. 1a BetrAVG (siehe schon unter 3.). Als weitere Ausnahmen kommen § 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 10 SvEV (im Falle einer Steuerfreiheit eines Pensionsfonds nach § 3 Nr. 66 EStG) und § 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 4 SvEV (für umlagefinanzierte Pensionskassen) in Betracht. Bei den internen Durchführungswegen liegt kein Arbeitsentgelt im Sinne des § 14 Abs. 1 Satz 1 SGB IV vor, sodass die Zusagen beitragsfrei sind.³⁹ Etwas anderes gilt hier im Falle einer Entgeltumwandlung, da hier eine Zahlung erfolgt, siehe § 14 Abs. 1 Satz 2 SGB IV. Die Sozialabgabenfreiheit in der Anwartschaftsphase geht jedoch zugleich mit einer geringeren gesetzlichen Rente und Einkommensersatzleistungen einher, da durch die Entgeltumwandlung weniger Beiträge in die gesetzliche Rentenversicherung gezahlt wurden.

In der Leistungsphase sind die Versorgungsbezüge dagegen gemäß § 57 Abs. 1 Elftes Buch Sozialgesetzbuch (SGB XI), §§ 226 Abs. 1 Satz 1 Nr. 3, 229 Abs. 1 SGB V für die Berechnung der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung zu berücksichtigen. Dabei besteht jedoch hinsichtlich der Krankversicherungsbeiträge eine Freigrenze nach § 226 Abs. 2 Satz 1 SGB V. Wird diese überschritten, so gilt zudem ein Freibetrag gemäß § 226 Abs. 2 Satz 2 SGB V, begrenzt auf die beitragspflichtigen Einnahmen.⁴⁰ Bezüglich der Pflegeversicherungsbeiträge wird in § 57 Abs. 1 Satz 1 SGB XI (nur) auf die Freigrenze in § 226 Abs. 2 Satz 1 SGB V verwiesen. Im Falle einer Entgeltumwandlung fallen nur dann Beiträge an, wenn die Umwandlung aus Bruttobeträgen durchgeführt wurde.⁴¹ Keine Versicherungspflicht besteht dagegen in der gesetzlichen Arbeitslosen- und Rentenversicherung, da deren Zweck der Absicherung aufgrund des Erreichens des Renteneintrittsalters nicht mehr erfüllt werden kann.

5.3. Riester-Förderung

Daneben gibt es die Möglichkeit einer Riester-Förderung nach §§ 10a, 82 Abs. 2 EStG, falls die Entgeltumwandlung seitens des Arbeitnehmers aus dessen Netto-Gehalt erfolgt und dieses für die bAV in Form einer Direktversicherung, einem Pensionsfonds oder einer Pensionskasse verwendet wird, § 82 Abs. 2 Satz 1 EStG. Die Riester-Förderung besteht aus staatlichen Zulagen und einer Steuerentlastung in Form eines Sonderausgabenabzugs. Die Zulagen bestehen gemäß §§ 83 ff. EStG aus einer Grundzulage und gegebenenfalls einer Kinderzulage. Sie werden in voller Höhe erbracht, wenn mindestens vier Prozent der Vorjahreseinnahmen beziehungsweise ein

37 Höfer/Veit in: Höfer/Veit/Verhuvén Betriebsrentenrecht, Band II, Kapitel 43, Stand Mai 2019, Rn. 21; Rolfs in: Blomeyer/Rolfs/Otto, Betriebsrentengesetz, 8. Auflage 2022, Teil 5 Rn. 31.

38 Bei einer Beitragsbemessungsgrenze in Höhe von 90.600 Euro entsprechen vier Prozent somit 3.624 Euro.

39 Rolfs in: Blomeyer/Rolfs/Otto, Betriebsrentengesetz, 8. Auflage 2022, Teil 5 Rn. 16 f.

40 Der Freibetrag und die Freigrenze betragen jeweils ein Zwanzigstel der monatlichen Bezugsgröße nach § 18 SGB IV in Höhe von 3.535 Euro (West) und 3.465 Euro (Ost) gemäß § 1 Abs. 1 Satz 2, Abs. 2 Satz 2 der Sozialversicherungsrechengrößen-Verordnung 2024, folglich 176,75 Euro (West) beziehungsweise 173,25 Euro (Ost).

41 Rolfs in: Blomeyer/Rolfs/Otto, Betriebsrentengesetz, 8. Auflage 2022, Teil 5 Rn. 46a.

Sockelbetrag von 60 Euro jährlich umgewandelt werden; anderenfalls werden diese entsprechend gekürzt, § 86 Abs. 1 EStG. Jährlich können gemäß § 10a Abs. 1 Satz 1 EStG bis zu 2.100 Euro als Sonderausgaben steuermindernd vom Gesamtbetrag der Einkünfte abgezogen werden. Dabei wird von Amts wegen eine Günstigerprüfung gemäß § 10a Abs. 2 EStG vorgenommen. Ist der Sonderausgabenabzug danach für den Steuerpflichtigen günstiger als die Zulagenförderung, wird die tarifliche Einkommensteuer um die Zulage erhöht und der die Zulagen übersteigende Teil der Steuerentlastung als Sonderausgabe zum Abzug gebracht. Außerdem fallen nach § 229 Abs. 1 Nr. 5 2. Halbsatz SGB V in der Leistungsphase keine Beitragspflichten für Sozialversicherungen für die Riester-Förderung an.⁴² Die Leistungen werden allerdings gemäß § 22 Nr. 5 EStG versteuert.⁴³

5.4. Grundsicherung

Mit dem Betriebsrentenstärkungsgesetz (BRSG) wurde außerdem die Attraktivität der betrieblichen Altersversorgung für Grundsicherungsbeziehende erhöht, indem für Betriebsrenten bei der Einkommensanrechnung ein Freibetrag eingeführt wurde. Dieser beträgt 100 Euro zuzüglich 30 Prozent des diesen Betrag übersteigenden Einkommens aus einer zusätzlichen Altersvorsorge, höchstens jedoch 50 Prozent der Regelbedarfsstufe 1⁴⁴, § 82 Abs. 4, Abs. 5 Satz 2 Nr. 1 Zwölftes Buch Sozialgesetzbuch (SGB XII).

6. Auszahlung der bAV

6.1. Vorzeitige Auszahlung

Unter den Voraussetzungen des § 6 Satz 1 BetrAVG kann der Arbeitnehmer die Leistungen der bAV auch schon vorzeitig, das heißt vor Vollendung des 65. Lebensjahres, verlangen. Hierzu muss der Arbeitnehmer vorzeitig auch die Altersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung vollständig in Anspruch nehmen und er muss die in der Versorgungszusage festgehaltene Wartezeit und sonstigen Leistungsvoraussetzungen erfüllen. War der Arbeitnehmer bereits zuvor wegen Invalidität aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden, so ist eine vorzeitige Inanspruchnahme nur bei Erfüllung der Unverfallbarkeitsfristen möglich, es sei denn die bAV enthält auch Invaliditätsleistungen.⁴⁵

Die Höhe der vorzeitigen Leistungen bestimmt sich vorrangig nach der Versorgungszusage. Fehlt eine solche Regelung, so ist mangels gesetzlicher Vorschriften auf die allgemeinen Grundsätze des BetrAVG zurückzugreifen. Da die Betriebsrente unter anderem an die

42 Groß in: Grobys/Panzer-Heermeier, StichwortKommentar Arbeitsrecht, Betriebliche Altersversorgung, 4. Auflage Edition 6 2024, Rn. 366.

43 Tschinkl in: Blomeyer/Rolfs/Otto, Betriebsrentengesetz, 8. Auflage 2022, Teil 4 Rn. 8.

44 Diese beläuft sich seit dem 1. Januar 2024 auf 563 Euro, Anlage zu § 28 Zwölftes Buch Sozialgesetzbuch (SGB XII).

45 Molkenbur in: BeckOK Arbeitsrecht, Stand 1. Juni 2024, § 6 BetrAVG Rn. 3.

Betriebszugehörigkeit anknüpft (siehe § 1 Abs. 1 BetrAVG: „aus Anlass seines Arbeitsverhältnisses“), ist eine zeitanteilige Kürzung der Leistungen entsprechend dem Verhältnis der tatsächlichen zur möglichen Betriebszugehörigkeit in Anlehnung an § 2 Abs. 1 und 5 BetrAVG sachgerecht. Außerdem ist eine weitere Kürzung deshalb geboten, da die frühere Inanspruchnahme der Leistungen mit höherer Wahrscheinlichkeit auch mit einer längeren Leistung einhergeht und das Verhältnis von Leistung und Gegenleistung somit nicht mehr ausgeglichen ist. Aus diesem Grund wird ein versicherungsmathematischer Abschlag vorgenommen in Form einer weiteren zeitanteiligen Kürzung.⁴⁶

6.2. Auszahlung bei Erreichen des Rentenalters

Es gibt im Wesentlichen drei Optionen, die bAV bei Erreichen des Rentenalters in Anspruch zu nehmen: eine Auszahlung als monatliche Rente, eine einmalige Kapitalauszahlung zum Rentenbeginn und eine teilweise Kapitalauszahlung, bei der ein Teil des Kapitals einmalig ausgezahlt und der Rest als monatliche Rente geleistet wird. In dieser Leistungsphase tritt die Sozialabgabepflicht und die nachgelagerte Besteuerung ein, wobei die Höhe der zu zahlenden Steuer von der Auszahlungsform abhängt. Die Steuerlast fällt aufgrund des generell niedrigeren zu versteuernden Einkommens und des Altersentlastungsbetrags nach § 24a EStG meist geringer aus als bei einer Auszahlung während des Erwerbslebens.

Bei einer einmaligen Auszahlung zum Rentenbeginn ist die Steuerlast aufgrund des Progressionsvorbehaltes nach § 32b EStG höher. Allerdings ist gegebenenfalls die sogenannte Fünftelregelung anwendbar. Danach wird für außergewöhnliche Einkünfte gemäß § 34 Abs. 1 EStG das zu versteuernde Einkommen fiktiv auf fünf Jahre verteilt und damit aufgrund der Steuerprogression insgesamt ein niedrigerer Steuersatz angewendet. Die Berechnung erfolgt in der Weise, dass zunächst die Einkommensteuer auf das zu versteuernde Einkommen ohne die außerordentlichen Einkünfte und anschließend mit einem Fünftel der außerordentlichen Einkünfte ermittelt wird. Der Mehrbetrag zwischen diesen beiden Steuern wird schließlich verfünffacht und bildet den Teil der Einkommensteuer, der auf die außerordentlichen Einkünfte entfällt.⁴⁷ Voraussetzung für die Anwendung des § 34 Abs. 1 EStG ist, dass beispielsweise eine Vergütung für mehrjährige Tätigkeiten vorliegt (§ 34 Abs. 2 Nr. 4 EStG) und diese den Charakter von außerordentlichen Einkünften hat. Einkünfte sind dann außerordentlich, wenn die Zusammenballung der Einkünfte nicht dem vertragsgemäßen oder typischen Ablauf der jeweiligen Einkünfterzielung entspricht.⁴⁸ Ob diese Voraussetzung gegeben ist, ist für den jeweiligen Einzelfall anhand empirisch-statistischer Daten zu bestimmen und kann daher nicht pauschal beurteilt werden.⁴⁹ Die Fünftelregelung kann jedenfalls nicht für die Mischform der teilweisen Kapitalauszahlung angewendet werden, denn es ist schon kein außerordentlicher Charakter gegeben: Angesichts des einheitlichen

46 BAG Urteil vom 15. November 2011 – 3 AZR 778/09 – juris Rn. 32 ff.; BAG Urteil vom 19. April 2011 – 3 AZR 318/09 – NJOZ 2011, 1373; Molkenbur in: BeckOK Arbeitsrecht, Stand 1. Juni 2024, § 6 BetrAVG Rn. 6.

47 Tschinkl in: Blomeyer/Rolfs/Otto, Betriebsrentengesetz, 8. Auflage 2022, I. Rn. 54.

48 BFH Urteil vom 20. September 2016 – X R 23/15 – juris Rn. 23.

49 BFH Urteil vom 6. Mai 2020 – X R 24/19.

Rechtsgrundes ist eine gemeinsame Betrachtung vorzunehmen, folglich fehlt es am Merkmal der Zusammenballung.⁵⁰

Folgende Unterschiede bestehen hinsichtlich der Berechnung der Sozialversicherungsbeiträge im Zeitpunkt der Auszahlung: Bei einer monatlichen Rente sind die entsprechenden Monatsbeträge anzusetzen, § 229 Abs. 1 Satz 1 Nr. 5 SGB V.⁵¹ Im Falle einer einmaligen Auszahlung wird für einen Zeitraum von längstens 120 Monaten, also 10 Jahren, monatlich ein Hundertzwanzigstel der Leistung angesetzt, § 229 Abs. 1 Satz 3 SGB V.

50 BFH Urteil vom 22. November 2023 – VI R 5/21.

51 Beck in: BeckOGK SGB V, Stand 1. März 2020, § 229 Rn. 13 ff.