

# Checkliste & FAQ zur Nutzung des bAV-Förderbetrags

## für Niedrigverdiener nach § 100 EStG.

Die nachfolgende Checkliste und FAQ basieren auf dem Rechtsstand 11/2019 und dienen als Orientierung. Sie können eine individuelle Beratung durch einen hierfür befugten Rechts- oder Steuerberater nicht ersetzen.

### 1 Checkliste

**Hinweis:** Nur wenn **sämtliche** Fördervoraussetzungen nach dem EStG vorliegen, greift der bAV-Förderbetrag und zugleich die Steuerfreistellung der Beiträge nach § 100 Abs. 6 EStG und die Freistellung von der Sozialversicherungspflicht nach § 1 Abs. 1 Nr. 9 SVEV. Für die Prüfung der Voraussetzungen des bAV-Förderbetrags sind immer nur die Verhältnisse im Zeitpunkt der Beitragsleistung maßgeblich.

#### 1. Voraussetzungen für den bAV-Förderbetrag auf Seiten des Arbeitgebers

**Der Arbeitgeber ist dem Grunde nach zum Lohnsteuerabzug verpflichtet.**

- Der Arbeitgeber ist ein inländischer Arbeitgeber oder
- Der Arbeitgeber ist ein ausländischer Verleiher oder
- Der Arbeitgeber ist in Fällen der Arbeitnehmerentsendung das in Deutschland ansässige aufnehmende Unternehmen, das den Arbeitslohn für die geleistete Arbeit wirtschaftlich trägt.

#### 2. Voraussetzungen für den bAV-Förderbetrag auf Seiten des Arbeitnehmers



Im Lohnkonto ist nach § 4 Abs. 2 Nr. 7 LStDV das Vorliegen der Voraussetzungen für den Förderbetrag nach dem EStG zu dokumentieren.

**Der Arbeitnehmer gehört zum begünstigten Personenkreis nach der Lohnsteuerdurchführungsverordnung (LStDV), ohne dass es hierbei auf eine Pflichtversicherung in der gesetzlichen Rentenversicherung ankommt, insbesondere**

- Der Arbeitnehmer ist Vollzeitbeschäftigter
- Der Arbeitnehmer ist Teilzeitbeschäftigter
- Der Arbeitnehmer ist Auszubildender
- Der Arbeitnehmer ist geringfügig beschäftigt (Minijobber)
- Der Arbeitnehmer ist beherrschender GGF
- Der Arbeitnehmer ist im Rahmen eines **steuerlich anerkannten** Ehegattenarbeitsverhältnisses beschäftigt
- Der Arbeitnehmer ist kein Pflichtmitglied in der gesetzlichen Rentenversicherung, aber berufsständisch versorgt.
- Sonstiges:

#### 2.1 Vorliegen eines ersten Dienstverhältnisses

- Es liegt ein erstes **aktives** Dienstverhältnis (Lohnsteuerklasse I–V) vor oder
- Es liegt ein erstes, **ruhendes** Dienstverhältnis (Lohnsteuerklasse I–V) ohne Anspruch auf Arbeitslohn (z. B. Elternzeit / Pflegezeit / Bezug von Krankengeld) vor.
- Oder der Arbeitslohn wird **pauschal** besteuert und es liegt eine schriftliche **Erklärung** des Arbeitnehmers vor, dass es sich um ein erstes Dienstverhältnis handelt.

## 2.2 Der Arbeitslohn unterliegt dem Lohnsteuerabzug im Inland

**Hinweis:** Eine Förderung ist ausgeschlossen, wenn **ausschließlich** nach Doppelbesteuerungsabkommen (DBA) steuerfreier Arbeitslohn bezogen wird.

- Der Arbeitslohn unterliegt dem unbeschränkten Lohnsteuerabzug im Inland, oder
- Der Arbeitslohn unterliegt dem beschränkten Lohnsteuerabzug im Inland, oder
- Der Lohnsteuerabzug ist im Inland aufgrund eines DBA begrenzt (z. B. bei Grenzgängern aus der Schweiz).

## 2.3 Einhaltung der Einkommensgrenzen

**Hinweis:** Maßgebend ist der jeweilige Lohnabrechnungszeitraum, in dem der Beitrag geleistet wird. Es ist explizit nicht auf einen voraussichtlichen Jahresarbeitslohn hochzurechnen. Spätere Änderungen der Verhältnisse, z. B. aufgrund schwankendem oder steigendem Arbeitslohn, sind unbeachtlich. Bei Teilzeitbeschäftigten und geringfügig Beschäftigten, bei denen die Lohnsteuer pauschal erhoben wird, wird auf das pauschal besteuerte Arbeitsentgelt abgestellt.

### Bei der Prüfung der Einkommensgrenzen bleiben

- nach § 3 Nr. 63 EStG steuerfreie Beiträge zur bAV,
- sonstige Bezüge nach § 39b Abs. 3 EStG sowie R 39b.5 Abs. 4 S. 2 LStR, (z. B. 13. bzw. 14. Gehalt, Weihnachtsgeldzahlungen, Gratifikationen und Tantiemen)
- Sachbezüge, die unter die 44-Euro-Freigrenze nach § 8 Abs. 2 S. 11 (z. B. Tankgutschein) oder
- den Rabattfreibetrag nach § 8 Abs. 3 EStG (Arbeitnehmer erhält vergünstigt Waren, die sein Arbeitgeber für seine Kunden produziert, z. B. Personalrabatte im Lebensmittelhandel) oder
- nach §§ 37a, 37b, 40, 40b oder 40b a. F. EStG pauschal besteuertes Arbeitslohn

**unberücksichtigt.**

Bei Teilzeitkräften wird auf den tatsächlich gezahlten laufenden Arbeitslohn abgestellt.

Der **laufende** steuerpflichtige Arbeitslohn nach § 100 Abs. 3 Nr. 3 EStG liegt im Zeitpunkt der Beitragsleistung innerhalb der Einkommensgrenze von

- 2.200,00 Euro monatlich oder
- 73,34 Euro täglich oder
- 513,34 Euro wöchentlich oder
- 26.400,00 Euro jährlich

**Hinweis:** Maßgeblich ist der Lohnabrechnungszeitraum, in dem der Arbeitgeberbeitrag geleistet wird.

## 2.4 Besondere Voraussetzungen des Versicherungsvertrages

- Der Arbeitgeberbeitrag wird in eine Direktversicherung, Pensionskasse oder einen Pensionsfonds geleistet und
- die Abschluss- und Vertriebskosten des Vertrages werden nur als fester Anteil der laufenden Beiträge einbehalten (ungezillmert) und
- eine Auszahlung in Form einer Rente oder eines Auszahlungsplanes ist vorgesehen.



Dass der Vertrag nach § 100 EStG förderfähig ist, sollte durch den Arbeitgeber dokumentiert werden (z. B. Versicherungsbedingungen, Gruppenvertrag, Bestätigung des Versorgungsträgers).

## 2.5 Zusätzlicher Arbeitgeberbeitrag zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn

**Hinweis:** Nach dem BMF-Schreiben vom 8.8.2019 erfüllen für die betriebliche Altersversorgung umgewidmete vermögenswirksame Leistungen (VL) nicht die Voraussetzungen für den bAV-Förderbetrag nach § 100 EStG. Gleiches gilt für Erhöhungsbeträge des Arbeitgebers, die von einer Umwidmung von VL abhängen. Durch das BMF-Schreiben wurde die einvernehmliche arbeitsrechtliche Aufhebung von VL bei gleichzeitiger Gewährung einer Arbeitgeberfinanzierung in gleicher Höhe nicht thematisiert, sodass derzeit nicht geklärt ist, ob diese Gestaltung förderfähig nach § 100 EStG ist. Zur Zeit lässt sich nicht mit Sicherheit sagen, ob das BMF-Schreiben auch unabhängig von einer VL Fälle des „matching contribution“ betrifft, mit der Folge, dass der Arbeitgeberanteil nicht förderfähig nach § 100 EStG ist.

- Es handelt sich um einen vom Arbeitgeber zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn erbrachten Beitrag in Höhe von mind. 240 Euro und max. 480 Euro p. a.
- Der Mindestbeitrag von 240 Euro p. a. wird auch bei Teilzeitkräften erreicht.

**Hinweis:** Der bAV-Förderbetrag kann nur in Anspruch genommen werden, wenn pro Jahr mindestens 240 Euro geleistet werden. Dies ist insbesondere bei Teilzeitbeschäftigten und unterjährigen Ein- oder Austritten zu prüfen.

Der zusätzliche Arbeitgeberbeitrag wird aufgrund

- eines Tarifvertrages,
  - einer Betriebsvereinbarung
  - einer einzelvertraglichen Regelung
- zum  erbracht.

## 2.6 Altfälle – bestehende Arbeitgeberfinanzierung vor dem 1.1.2017

- Der Arbeitgeber leistet bereits im Jahr 2016 einen zusätzlichen Arbeitgeberbeitrag an einen Pensionsfonds, eine Pensionskasse oder für eine Direktversicherung in Höhe von  Euro.
  - Dieser soll ab  um  Euro erhöht werden.
  - Bei dem gewählten Tarif handelt es sich um einen **ungezillmerten** Tarif.
  - Bei dem gewählten Tarif handelt es sich um einen **gezillmerten** Tarif und es ist sichergestellt, dass ab dem 1.1.2018 für die Restlaufzeit des Vertrages die verbliebenen Abschluss- und Vertriebskosten und die ggf. neu anfallenden Abschluss- und Vertriebskosten jeweils ungezillmert sind.

**Hinweis:** In Fällen, in denen der Arbeitgeber bereits im Jahr 2016 einen zusätzlichen Arbeitgeberbeitrag an einen Pensionsfonds, eine Pensionskasse oder für eine Direktversicherung geleistet hat, ist der jeweilige bAV-Förderbetrag auf den Betrag beschränkt, den der Arbeitgeber **über den bisherigen Beitrag hinaus leistet**.

- Der Arbeitgeber leistet einen zusätzlichen Arbeitgeberbeitrag für eine Direktversicherung in Höhe von  Euro in eine seit 2017 errichtete arbeitgeberfinanzierte Altersversorgung mit ungezillmerten Beiträgen.

Dieser soll ab  (Datum) um  Euro erhöht werden.

**Hinweis:** Bei einer erst ab 2017 bestehenden betrieblichen Altersversorgung (z. B. Neueinstellung in 2017) gilt die Begrenzung der Förderung auf den über den bisher erbrachten Arbeitgeberbeitrag nicht. Dies gilt entsprechend für alle Erhöhungen der zusätzlichen Arbeitgeberbeiträge ab 2017 und insbesondere für Neuzusagen.

Die nachfolgenden Antworten orientieren sich an den BMF-Schreiben zur steuerlichen Förderung der betrieblichen Altersversorgung vom 6.12.2017 und vom 8.8.2019.

### 1. Abwicklung des bAV-Förderbetrags:

Wie erhält der Arbeitgeber die Förderung?

Arbeitgeber dürfen vom Gesamtbeitrag der einzubehaltenden Lohnsteuer einen Teilbetrag des Arbeitgeberbeitrags zur kapitalgedeckten Altersversorgung, also den bAV-Förderbetrag, entnehmen und bei der nächsten Lohnsteueranmeldung gesondert absetzen.

**Hinweis:** Um Änderungsbedarf aufgrund nachträglich festgestellter Fehler abzufedern, ist es auch zulässig, wenn der auf die laufend oder unregelmäßig gezahlten Beiträge entfallende, rechtmäßig zustehende bAV-Förderbetrag in einer Summe spätestens bei der letzten Lohnsteuer-Anmeldung für das entsprechende Kalenderjahr geltend gemacht wird.

### 2. Abwicklung des bAV-Förderbetrags:

Wie erhält der Arbeitgeber die Förderung, wenn keine Lohnsteuer einzubehalten ist?

Ist keine Lohnsteuer einzubehalten (weil der Arbeitslohn nicht steuerbelastet ist oder lediglich die Pauschalsteuer an die Deutsche Rentenversicherung Knappschaft/Bahn/See zu entrichten ist) oder ist die vom Arbeitgeber einzubehaltende Lohnsteuer geringer als der bAV-Förderbetrag, kommt es mit der Lohnsteuer-Anmeldung zu einer Erstattung durch das Betriebsstättenfinanzamt.

### 3. Arbeitgeberwechsel unterjährig:

Kann der Folgearbeitgeber den bAV-Förderbetrag ausschöpfen, wenn das schon der Vorarbeitgeber getan hat?

**Ja**, bei einem Arbeitgeberwechsel im Laufe des Jahres kann jeder Arbeitgeber den bAV-Förderbetrag jeweils bis zum Höchstbetrag ausschöpfen. Die Beiträge sind dabei nach § 1 Abs.1 Nr. 9 SvEV bis 4 % der BGG sozialversicherungsfrei.

### 4. Änderung des Arbeitslohns aufgrund einer Lohnsteuer-Außenprüfung:

Was ist zu tun, wenn es aufgrund einer Lohnsteuer-Außenprüfung aufgrund eines Abrechnungsfehlers nachträglich zu einer Änderung des Arbeitslohns kommt mit der Folge, dass die Voraussetzungen für die Gewährung des bAV-Förderbetrags im jeweiligen Lohnzahlungszeitraum nicht erfüllt sind?

Die entsprechenden Lohnsteuer-Anmeldungen sind zu ändern.

Grundsätzlich gilt, dass Schuldner der **Lohnsteuer** der Arbeitnehmer ist (§§ 38, 42d EStG, § 44 Abs. 1 Satz 2 AO, 42d. 1 LStR). Der Arbeitgeber ist nach § 41c EStG zur Änderung des Lohnsteuerabzugs und zur Nacherhebung zu wenig einbehaltener Lohnsteuer beim Arbeitnehmer berechtigt.

Für die **Beiträge zur Sozialversicherung** gilt grundsätzlich, dass der Arbeitgeber als Schuldner des Gesamtsozialversicherungsbeitrags einen Fehler immer bei den nächsten drei Lohn- oder Gehaltszahlungen mit der Abrechnung korrigieren kann (§ 28 g SGB IV). Über diesen Zeitraum hinaus nur dann, wenn der Arbeitgeber ohne Verschulden gehandelt hat. Dem Arbeitgeber werden dabei alle Fehler, Irrtümer, und selbst leichte Fahrlässigkeit zugerechnet.

### 5. Arbeitgeberbeitrag als Einmalbeitrag:

Ist es zulässig den Arbeitgeberbeitrag als Einmalbeitrag zu leisten, damit die monatliche Prüfung im Rahmen der Einkommensgrenzen bzw. des Mindestbeitrags entfällt?

**Ja**. Das BMF weist darauf hin, dass, wenn der Arbeitgeberbeitrag als Einmalbeitrag einmal im Kalenderjahr geleistet wird, die Anspruchsvoraussetzungen, also die Einkommensgrenze und die Erreichung des Mindestbeitrags i. H. v. 240 Euro **nur einmal im Jahr** geprüft werden müssen und der Förderbetrag spätestens bei der letzten Lohnsteuer-Anmeldung für das entsprechende Kalenderjahr geltend gemacht wird.

## 6. Arbeitgeberbeitrag liegt über der Maximalgrenze von 480 Euro p. a.:

Ist der über 480 Euro p. a. hinausgehende Beitrag steuerfrei?

**In der Regel ja.** Ein über den förderfähigen Höchstbetrag nach § 100 Abs. 6 EStG hinaus gezahlter zusätzlicher Arbeitgeberbeitrag ist in der Regel nach § 3 Nr. 63 EStG steuerfrei, sofern das entsprechende Volumen des § 3 Nr. 63 EStG noch nicht anderweitig ausgeschöpft wurde. Bei der Lohnabrechnung ist zuerst der bAV-Förderbetrag nach § 100 Abs. 6 EStG anzusetzen.

## 7. Ausscheiden des Arbeitnehmers - Rückzahlung der bAV-Förderung:

Der Arbeitnehmer scheidet aus und der jährliche Mindestbeitrag wird nicht erreicht. Muss dann der bAV-Förderbetrag zurückgezahlt werden?

### 1. Variante:

Wird der jährliche Mindestbetrag aus Gründen nicht erreicht, die zum Zeitpunkt der Inanspruchnahme des bAV-Förderbetrags **nicht absehbar** waren, beispielsweise weil der Arbeitgeber einen Monatsbetrag leistet und der Arbeitnehmer unerwartet aus dem Unternehmen ausscheidet, bevor der Mindestbetrag erreicht werden kann, ist der bAV-Förderbetrag **nicht rückgängig** zu machen.

### 2. Variante:

Kann der Mindestbeitrag i. H. v. 240 Euro durch Kündigung des Arbeitnehmers nicht mehr erreicht werden, z. B. bei Monatszahlung, so kann der bAV-Förderbetrag ab dem nächsten Zahlungszeitpunkt seit Bekanntwerden der Kündigung nicht mehr in Anspruch genommen werden.

## 8. Kein vollständiges Ausschöpfen des Förderbetrages vor Ablauf des Kalenderjahres:

Welche Möglichkeiten hat der Arbeitgeber, wenn er vor Ablauf des Kalenderjahres feststellt, dass die bAV-Förderung nach § 100 EStG nicht vollständig beansprucht worden ist?

**Beispiel:** Der Arbeitgeber gewährt seinem Arbeitnehmer eine nach § 100 EStG geförderte arbeitgeberfinanzierte Versorgung in Höhe von 480 Euro jährlich. Daneben gewährt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer eine nach § 3 Nr. 63 EStG geförderte Versorgung, wofür er die Förderung von § 100 EStG nicht in Anspruch nimmt. Der Arbeitnehmer scheidet zur Jahresmitte aus. Die 480 Euro werden nicht ausgeschöpft. Grundsätzlich geht § 100 EStG nach Auffassung der Finanzverwaltung (lex specialis) dem § 3 Nr. 63 EStG steuersystematisch vor.

### 1. Möglichkeit:

Der Arbeitgeber ändert den monatlichen Teilbetrag so, dass der volle bAV-Förderbetrag ausgeschöpft wird.

### 2. Möglichkeit:

Der Arbeitgeber macht die bAV-Förderung nach § 3 Nr. 63 EStG in Höhe des fehlenden Betrags zur maximalen bAV-Förderung nach § 100 EStG rückgängig und schöpft so den Rahmen des § 100 EStG vorrangig aus.

## 9. Teilzeitkräfte und unterjährige Ein- und Austritte:

Kann dabei zeitatierlich vorgegangen werden?

**Nein.** Bei Teilzeitbeschäftigten erfolgt keine rätierliche Kürzung des Mindestbeitrags für die Inanspruchnahme des bAV-Förderbetrags (Mindestbeitrag: 240 Euro p. a.). Das bedeutet: Wird aufgrund zeitatierlicher Regelungen bei der arbeitgeberfinanzierten Versorgung der Mindestbeitrag des Arbeitgebers nicht erreicht, so wird auch der bAV-Förderbetrag nicht gewährt.

## 10. Ist der Zuschuss nach § 1a Abs. 1a BetrAVG förderfähig nach § 100 EStG?

**Nein.** Bei den Beiträgen des Arbeitgebers nach § 1a Abs. 1a (und § 23 Abs. 2 BetrAVG) handelt es sich steuerlich gesehen um „Finanzierungsanteile des Arbeitnehmers“. Somit fallen steuerlich gesehen diese Finanzierungsanteile nicht unter die arbeitgeberfinanzierten Anteile.

## 11. Versicherungstarif:

### Welche Voraussetzungen muss der Tarif erfüllen?

Der Tarif muss eine Auszahlung in Form einer Rente oder eines Auszahlungsplanes vorsehen. Der Vertrag, in den die arbeitgeberfinanzierte Versorgung fließt, muss ungezillmert sein. Die Möglichkeit, anstelle einer lebenslangen Altersversorgungsleistung eine Kapitalauszahlung zu wählen, steht der Förderung nach EStG nicht entgegen.

**Hinweis:** Wird das Kapitalwahlrecht jedoch ausgeübt, so unterliegt die Kapitalzahlung der vollen Besteuerung nach § 22 Nr. 5 S. 1 EStG. Wird das Kapitalrecht ausgeübt, entfällt die Förderfähigkeit des Vertrags nach § 100 EStG. Wird das Wahlrecht innerhalb des letzten Jahres vor dem altersbedingten Ausscheiden aus dem Erwerbsleben ausgeübt, so wird dies steuerlich nicht beanstandet. Eine **Dokumentation** (z. B. die Bedingungen des Versicherungsvertrages) sollte zum Lohnkonto genommen werden, weil davon auszugehen ist, dass die Lohnsteuerprüfung die tariflichen Voraussetzungen aufgreift.

## 12. Altfälle:

### Beispiel zu bestehenden Arbeitgeberfinanzierungen vor dem 1.1.2017

In Fällen, in denen der Arbeitgeber bereits im Jahr 2016 einen zusätzlichen Arbeitgeberbeitrag an einen Pensionsfonds, eine Pensionskasse oder für eine Direktversicherung geleistet hat, ist der jeweilige bAV-Förderbetrag auf den Betrag beschränkt, den der Arbeitgeber über den bisherigen Beitrag hinaus leistet.

Bei einer erst seit 2017 bestehenden betrieblichen Altersversorgung (z. B. Neueinstellung in 2017) gilt die Begrenzung nicht. Dies gilt entsprechend für alle Erhöhungen der zusätzlichen Arbeitgeberbeiträge ab 2017.

#### Erhöhung – Beispiel 1:

- Der Arbeitgeber zahlt seit mehreren Jahren einen zusätzlichen Arbeitgeberbeitrag von jährlich 200 Euro in eine Direktversicherung.
- Er erhöht den Arbeitgeberbeitrag ab dem Jahr 2019 auf 240 Euro.
- Der bAV-Förderbetrag beträgt grundsätzlich 30% von 240 Euro (= 72 Euro).
- Da aber der Erhöhungsbetrag (40 Euro) hinter der grundsätzlich möglichen Förderbetrag (72 Euro) zurückbleibt, ist die Förderung auf die tatsächliche Erhöhung (40 Euro) begrenzt.

#### Erhöhung – Beispiel 2:

- Der Arbeitgeber zahlt seit mehreren Jahren einen zusätzlichen Arbeitgeberbeitrag in Höhe von jährlich 200 Euro.
- Er erhöht den Arbeitgeberbeitrag ab dem Jahr 2019 auf 300 Euro.
- Der bAV-Förderbetrag beträgt 30% von 300 Euro (= 90 Euro).
- Da der Erhöhungsbetrag (100 Euro) über dem möglichen Förderbetrag (90 Euro) liegt, kommt es zu keiner Begrenzung. Insgesamt sind 300 Euro förderfähig.

## 13. Altfälle:

### Ist die Förderung ausgeschlossen, wenn bei schon bestehenden arbeitgeberfinanzierten Versorgungen gezillmerte Tarife verwendet wurden?

Dies ist ausnahmsweise unschädlich, wenn ab dem 1.1.2018 bei diesen schon bestehenden Verträgen sichergestellt ist, dass für die Restlaufzeit des Vertrages die verbliebenen Abschluss- und Vertriebskosten und die ggf. neu anfallenden Abschluss- und Vertriebskosten jeweils ungezillmert sind. Ob das bei schon bestehenden Verträgen überhaupt tariflich möglich ist, muss vor der Inanspruchnahme des bAV-Förderbetrags geprüft und dokumentiert werden.

**Hinweis:** Im Übrigen müssen bei Altverträgen auch die übrigen Voraussetzungen der bAV-Förderfähigkeit genügen, also z. B. nur Kapitaldeckung oder auch die Auszahlungsform nach § 100 Abs. 3 Nr. 4 EStG erfüllt sein. Wird das Wahlrecht innerhalb des letzten Jahres vor dem altersbedingten Ausscheiden aus dem Erwerbsleben ausgeübt, so wird dies steuerlich nicht beanstandet. Eine **Dokumentation** (z. B. die Bedingungen des Versicherungsvertrages) sollte zum Lohnkonto genommen werden, weil davon auszugehen ist, dass die Lohnsteuerprüfung die tariflichen Voraussetzungen aufgreift.

## 14. Umwidmung vermögenswirksamer Leistungen (VL):

### Kann durch Umwidmung der VL in betriebliche Altersversorgung eine förderfähige arbeitgeberfinanzierte Versorgung ausgelöst werden?

**Hinweis:** Nach dem BMF-Schreiben vom 8.8.2019 erfüllen für die betriebliche Altersversorgung umgewidmete vermögenswirksame Leistungen (VL) nicht die Voraussetzungen für den bAV-Förderbetrag nach § 100 EStG. Gleiches gilt für Erhöhungsbeträge des Arbeitgebers, die von einer Umwidmung von VL abhängen. Durch das BMF-Schreiben wurde die einvernehmliche arbeitsrechtliche Aufhebung von VL bei gleichzeitiger Gewährung einer Arbeitgeberfinanzierung in gleicher Höhe nicht thematisiert, sodass derzeit nicht geklärt ist, ob diese Gestaltung förderfähig nach § 100 EStG ist. Zur Zeit lässt sich nicht mit Sicherheit sagen, ob das BMF-Schreiben auch unabhängig von einer VL Fälle des „matching contribution“ betrifft, mit der Folge, dass der Arbeitgeberanteil nicht förderfähig nach § 100 EStG ist.

### 3 bAV-Förderbetrag nach § 100 EStG

## Laufzettel zum Lohnkonto

#### Arbeitnehmer

Vorname, Nachname:

Geburtsdatum:

Diensteintritt:

Personalnummer:

Der Arbeitgeberbeitrag in Höhe von  Euro

wird  monatlich  
 jährlich zum  (Datum) geleistet.

Die Abbuchung des Arbeitgeberbeitrags durch die Stuttgarter Lebensversicherung a. G. als Versorgungsträger erfolgt:

monatlich  
 jährlich zum  (Datum)

Die Prüfung der Voraussetzungen nach § 100 EStG erfolgt:

monatlich  
 jährlich zum  (Datum)

Die Anmeldung des bAV-Förderbetrags beim Betriebsstättenfinanzamt erfolgt:

monatlich  
 jährlich zum  (Datum)

Prüfung der Voraussetzungen nach § 100 EStG:

Das Vorliegen der Voraussetzungen für den bAV-Förderbetrag wurde nach der Checkliste geprüft und im Lohnkonto dokumentiert.