

Geschäftspartner & Arbeitgeber / bAV / April 2026

Gründe für die Einrichtung einer betrieblichen Altersversorgung



Rechtliche Rahmenbedingungen

Die arbeitsrechtlichen Regelungen zur bAV sind im Betriebsrentengesetz (BetrAVG) geregelt. Hiernach haben in der gesetzlichen Rentenversicherung pflichtversicherte Arbeitnehmer direkt ab Dienst Eintritt einen **Rechtsanspruch**, bis zu 4 % der Beitragsbemessungsgrenze in die bAV umzuwandeln. Im Jahr 2026 sind dies 338 EUR monatlich. Soweit der Arbeitgeber durch die Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge einspart, ist er zu einem **Zuschuss von bis zu 15 %** verpflichtet. Bei tarifgebundenen Arbeitgebern kann von diesen Regelungen abgewichen werden – es bedarf einen Blick in den entsprechenden Tarifvertrag.

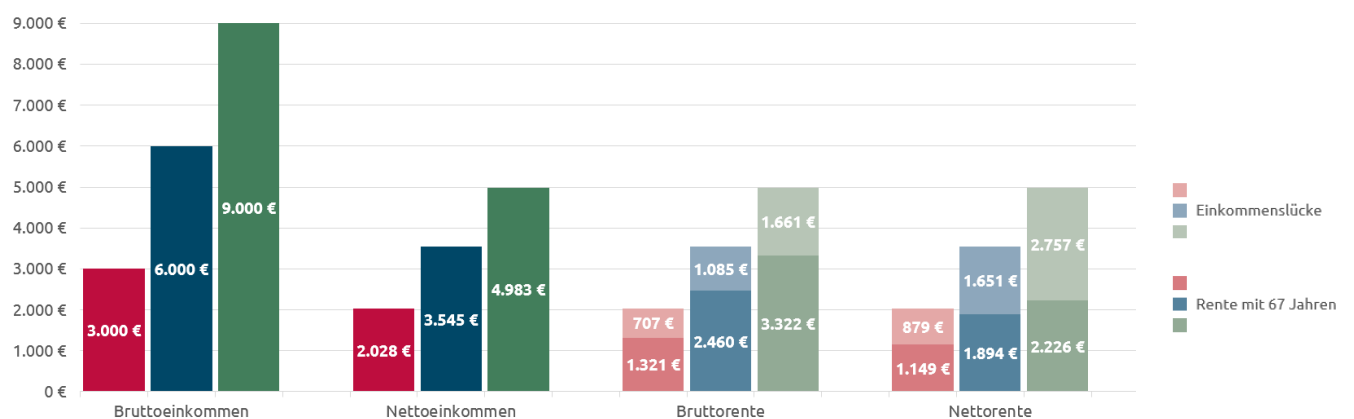
Der gesetzliche Anspruch der Arbeitnehmer auf Entgeltumwandlung ist vom Arbeitgeber zwingend zu erfüllen, wobei er – sofern tarifvertraglich nichts anderes geregelt ist – die konkrete Ausgestaltung, insbesondere Anbieter und Rahmenbedingungen, bestimmen kann.



Bedarf bei der Belegschaft

Nach dem Rentenbericht der Bundesregierung 2025 betragen die durchschnittlichen Leistungen aus der gesetzlichen Rentenversicherung (GRV) bei Männern **1.330 EUR** und bei Frauen nur **981 EUR** monatlich. Für gesetzlich Versicherte sind hierauf *Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge* fällig. Außerdem zählen Renten aus der GRV steuerlich zu den „sonstigen Einkünften“ und müssen (teilweise) versteuert werden.

Beispiel: Lediger Arbeitnehmer, 30 Jahre, Steuerklasse I, 12 Gehälter



Berechnungsgrundlage des Nettoeinkommens ist der bAV Vorteilsrechner der Alte Leipziger Lebensversicherung a.G.. Es wurden die Steuer- und Sozialversicherungswerte des Jahres 2026 zugrunde gelegt (Kirchensteuer (Hessen), Kinderlosenzuschlag der Pflegepflichtversicherung, kassenindividuellem Zusatzbeitrag von 2,9 % der Krankenversicherung sind berücksichtigt). Berechnungsgrundlage der Bruttorente ist der Rentenschätzer der Alte Leipziger Lebensversicherung a.G. zu Rentenanwartschaften der gesetzlichen Rentenversicherung basierend auf dem vom BMF vorgegebenen Näherungsverfahren. Für die Nettorenteberechnung wurden 13 % KVdR- und Pflegeversicherungsanteil, sowie für geringes Einkommen einen Steuersatz von 0 %, mittleres Einkommen 10 % und hohes Einkommen 20 % angenommen.

Unabhängig vom bisherigen Einkommen reicht die gesetzliche Rente in der Regel nicht aus, um das bisherige Einkommensniveau zu sichern.



Vorteile für den Arbeitgeber

- bAV als **Benefit** zur Arbeitnehmergewinnung und -bindung nutzen
- **Steuer- und sozialversicherungsfreie Einzahlung** nutzen
- **Soziale Fürsorgepflicht** erfüllen & gezielt als Werbung nutzen
- **Arbeitnehmergruppen bei der Altersvorsorge unterstützen**, die selbst wenig fürs Alter vorsorgen können (Niedriglohnsektor, Teilzeitkräfte)



Vorteile für die Belegschaft

- **Kostengünstiger** Aufbau einer zusätzlichen Altersvorsorge
 - da vom Bruttoeinkommen bezahlt,
 - der Zuschuss vom Arbeitgeber auf den eigenen Sparbeitrag dazu kommt und
 - Sonderkonditionen durch Kollektivvertrag des Arbeitgebers möglich sind.
- **Hohe Flexibilität**
 - Beiträge können jederzeit verändert werden
 - Mitnahme bei Ausscheiden aus der Firma möglich und ggf. Weiterführung beim neuen Arbeitgeber
 - Kapitalwahlrecht zu Rentenbeginn (einmalige Kapitalleistung, eine lebenslange Rente oder Kombination aus beiden Varianten)

Rechtssicherheit & Klarheit
durch eine
Versorgungsordnung



Diese Fragen sollte sich ein Arbeitgeber vor Einführung einer bAV stellen:

- **Welches Ziel** verfolge ich mit der Einführung der bAV?
 - Rechtliche Pflicht erfüllen und keine Mehrausgaben?
 - Lösung: 15 % Zuschuss zur Entgeltumwandlung
 - Ergebnis: kein wirklicher Benefit, da lediglich die rechtlichen Vorgaben erfüllt werden und der Arbeitgeber sogar noch am Sparen der Arbeitnehmer „spart“ (da Lohnnebenkosten i.d.R. über 15 % liegen).
 - Arbeitnehmer fordern und fördern?
 - Arbeitnehmer erhalten zu ihrer Entgeltumwandlung einen „spürbaren“ Zuschuss, wie bspw.: 50 % des eigenen geleisteten Betrages. So werden diejenigen erreicht, die bereit sind selbst etwas für die Altersvorsorge zu tun und die Mehrkosten für den Arbeitgeber sind überschaubar und kalkulierbar.
 - Einführung einer Betriebsrente?
 - Unabhängig eines Eigenbeitrages der Arbeitnehmer, entrichtet der Arbeitgeber einen bestimmten Beitrag in die Altersvorsorge.
- **Welche Arbeitnehmer** möchte ich mit der bAV erreichen?
 - Sollen neue Arbeitnehmer direkt von der bAV profitieren?
 - Bspw.: Betriebsrente direkt nach bestandener Probezeit
 - Sollen langjährige Arbeitnehmer von der bAV profitieren?
 - Bspw.: 50 EUR mtl. für die Betriebsrente ab bestandener Probezeit, 100 EUR mtl. nach fünf Jahren Betriebszugehörigkeit.
 - Gibt es Personengruppen, die besonders von der bAV profitieren sollen?
 - Bspw.: Führungskräfte erhalten eine andere Versorgung als die restliche Belegschaft
- **Wie viel Budget** habe ich zur Verfügung und möchte ich aufwenden?
- **Wie informiere** ich meine Belegschaft?
 - Gibt es eine allgemeine Informationsveranstaltung für alle und ist diese verpflichtend?
 - Wie gehe ich bei Neueinstellungen mit der bAV um?
- **Wie organisiere** ich die Verwaltung der bAV?
 - Gibt es digitale Lösungen, um die manuelle Bearbeitung gering zu halten?
 - Welche Prozesse (An- und Abmeldungen, Beitragsänderungen etc.) gebe ich an meinem Berater oder meine Beraterin ab?

Eine zielgerichtete,
finanzierbare und
verwaltungsarme bAV