

Vermittler / Betriebliche Altersversorgung / Mai 2026

## Einwandbehandlung im Arbeitgebergespräch

### Hinweis und Inhalte zu dieser Übersicht

Die betriebliche Altersversorgung (bAV) ist ein wichtiger Baustein zur Absicherung im Ruhestand. Im Beratungsgespräch treten jedoch häufig Fragen, Unsicherheiten oder Vorbehalte auf. Dieses Infoblatt unterstützt dabei, typischen Einwänden strukturiert, verständlich und lösungsorientiert zu begegnen, gezielt Fragen zu stellen und so eine fundierte Entscheidungsgrundlage zu schaffen. Inhalt und Schwerpunkt der folgenden Ausführungen betreffen die Direktversicherung.

Diese Unterlage soll einen groben Überblick zu den einzelnen Gesprächspunkten geben. Nähere Informationen zu den aufgeführten Themen finden Sie in weiteren Druckstücken. Die Druckstücknummern finden Sie in den jeweiligen gelben Markierungen.

Auf folgende Aussagen wird im Folgenden eingegangen:

1. [„Rechtliche Rahmenbedingungen“](#)
2. [„Bedarf bei der Belegschaft“](#)
3. [„Die bAV lohnt sich nicht!“](#)
4. [„Wenn der Arbeitnehmer verstirbt, ist das Geld weg!“](#)
5. [„Die bAV ist viel zu kompliziert!“](#)
6. [„Die bAV bringt viel zu viel Verwaltungsaufwand mit sich!“](#)
7. [„Wenn ein Arbeitnehmer ausscheidet, ist das Geld weg oder ich muss mich um den Vertrag kümmern!“](#)

## „Rechtliche Rahmenbedingungen“

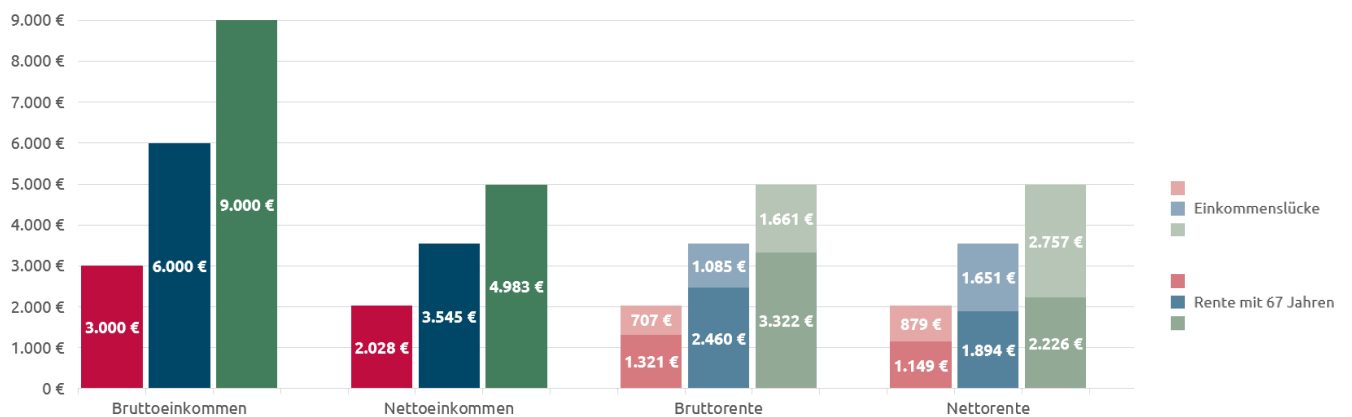
Die arbeitsrechtlichen Regelungen zur bAV sind im Betriebsrentengesetz (BetrAVG) geregelt. Hiernach haben in der gesetzlichen Rentenversicherung pflichtversicherte Arbeitnehmer direkt ab Dienst Eintritt einen **Rechtsanspruch**, bis zu 4 % der Beitragsbemessungsgrenze in die bAV umzuwandeln. Im Jahr 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 ab einer bestimmten Höhe der Einkünfte 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 Nettorentenberechnung 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.

### Fragen zur aktuellen Situation und zur Vergangenheit:

Fragen zur bestehenden Regelung und Beratung, können helfen ein Verständnis beim Arbeitgeber zu gewinnen:

- Wie ist die bAV aktuell geregelt? (Zuschüsse, Durchführungsweg, Anbieter, Ansprechpartner)
- Wann war die letzte Information an die Belegschaft und wie sah diese aus? (Infoveranstaltung, Einzelgespräche, etc.?)
- Wurde die Information an die Belegschaft dokumentiert bzw. gab es Verzichtserklärungen?
- Sind alle Arbeitnehmer (auch die Neuen) über die bestehenden Regelungen informiert?

bav 847

Häufig liegt die letzte bAV Information Jahre zurück, Ansprechpartner haben sich geändert und neue Arbeitnehmer kamen zwischenzeitlich ins Unternehmen – nutzen Sie das für Ihr Arbeitgebergespräch!

### „Die bAV lohnt sich nicht!“

Leistungen aus einer bAV müssen grundsätzlich versteuert werden und sind als Versorgungsbezug kranken- und pflegeversicherungspflichtig. Dass sich die bAV trotzdem lohnt, liegt an folgenden Rahmenbedingungen:

#### Zur Steuerpflicht:

- Ziel der Einrichtung einer Direktversicherung ist die steuerbegünstigte Beitragszahlung, wodurch der Arbeitnehmer in der Ansparphase von einer Steuerersparnis profitiert.
- Leistungen aus der Direktversicherung sind als sonstige Einkünfte (§ 22 Nr. 5 EStG) zu versteuern. Hierbei werden noch der Werbungskostenpauschbetrag und der Altersentlastungsbetrag steuermindernd angewandt.
- I.d.R. haben Rentner ein geringeres Einkommen als im Erwerbsleben, somit einen niedrigeren Steuersatz was in der Folge zu einer geringeren Steuerlast führt.
- Im Jahr 2026 liegt der steuerliche Grundfreibetrag bei 12.348 EUR für Ledige – d.h. bis zu diesem Einkommen müssen überhaupt keine Steuern bezahlt werden. In Verbindung mit den o.g. durchschnittlichen Rentenbezügen aus der GRV, ist bei zahlreichen Rentnern ggf. überhaupt keine Steuer fällig.
- Vertriebliche Frage an dieser Stelle:
  - Ist es mir lieber, keine Steuern zu zahlen, da ich ein sehr geringes Einkommen habe oder zahle ich lieber Steuern, da mein Einkommen höher ist?

Leistungen aus der Direktversicherung sind grundsätzlich zu versteuern. Aufgrund des geringen Rentenniveaus liegt die Steuerlast meist geringer als noch in der Ansparphase. Je höher das Einkommen im Alter ist, desto höher ist auch die Steuerlast, gleichzeitig kann der Rentner mit dem höheren Einkommen sein Lebensstandard halten.

### Zur Sozialversicherungspflicht:

Um die Sozialversicherungspflicht eines Rentners zu beurteilen, ist zu fragen, ob es sich um einen privat Krankenversicherten (PKV), ein freiwilliges Mitglied (weniger als 90 % der zweiten Hälfte des Erwerbslebens GKV-versichert) oder um ein Pflichtmitglied der KVdR handelt.

pst 2400  
pst 2403  
pst 2404

- Für **Privatversicherte** fallen keine zusätzlichen Beiträge an.
- Für **freiwillig Versicherte in der in der gesetzlichen Krankenversicherung** sind sämtliche Einkünfte, somit auch die Versorgungsbezüge der bAV, beitragspflichtig. Im Jahr 2026 beträgt der Beitragssatz zur KVdR 14,6 % (zzgl. Zusatzbeitrag) und der Beitragssatz zur PVdR 3,6 % für Rentner bzw. 4,2 % für kinderlose Rentner.
- Für **Pflichtversicherte in der KVdR** gibt es für die Versorgungsbezüge einen Freibetrag zur KVdR i.H.v. 197,75 EUR mtl. bei der Rentenzahlung. Kapitalbeträge bis zu einem Freibetrag von 23.730 EUR sind nicht zu verbeitragen\*. Die gleichen Höhen gelten auch für die PVdR, jedoch als Freigrenze.
  - Freibetrag: Dieser Betrag bleibt immer beitragsfrei. Nur der übersteigende Teil ist beitragspflichtig. (Ein Teil bleibt frei.)
  - Freigrenze: Wird die Freigrenze überschritten (es genügt 1 Cent), wird der gesamte Betrag beitragspflichtig. (= Alles oder nichts)

\* Auch Kapitalleistungen der bAV unterliegen mit dem vollen allgemeinen Beitragssatz der KV und dem jeweiligen Zusatzbeitrag der Krankenkasse der Beitragspflicht. Zur Beitragsbemessung wird ein 120stel der Kapitalleistung herangezogen und während der nachfolgenden 10 Jahre monatlich verbeitragt (§§ 229, 248 SGB V)

Bei der Sozialversicherungspflicht kommt es auf den Status des Versicherten an. Während es für PKV-Versicherte nichts zu beachten gibt, können Pflichtversicherte in der KVdR durch die Freibetragsregelung in der Leistungsphase Krankenversicherungsbeiträge sparen.

### Weitere lohnende Aspekte zur bAV:

- Brutto-Netto sparen ermöglicht hohen Sparbeitrag bei wenig Nettoaufwand
- Durch Gruppenvertragskonditionen erhält der Arbeitnehmer günstige Tarife, auf die er als Privatkunde häufig keinen Zugriff hätte – und behält diese auch bei Ausscheiden bei.
- Insolvenzeschutzte Kapitalanlage
  - Im Insolvenzfall des Arbeitgebers sind die unwiderruflichen Ansprüche der bAV der (ehemaligen) Arbeitnehmer geschützt.

Arbeitnehmer können durch den Arbeitgeberzuschuss sowie das Sparen über das Bruttogehalt hohe Sparbeiträge generieren. Kostengünstige Gruppenvertragskonditionen ermöglichen dabei noch höhere Leistungen.

## „Wenn der Arbeitnehmer verstirbt, ist das Geld weg!“

Die Leistungen aus der bAV sind im Rahmen der engen Hinterbliebenen vollständig vererbbar. Das bedeutet, dass es zahlreiche Personen im nahen Umfeld der versicherten Person gibt, die in seinem Todesfall eine Leistung erhalten.

### Enge Hinterbliebene:

pst 3006

Der Gesetzgeber verfolgt mit der Gewährung von Steuer- und Sozialversicherungsvorteilen das Ziel, dass sich die versicherte Person selbst absichert. Im Falle des Todes sollen alle diejenigen bezugsberechtigt sein, die im Sinne des Gesetzgebers, finanziell von ihm abhängig sind. Das Bundesministerium für Finanzen (BMF) definiert diese Personengruppe so:

- **Ehegatte / Ehegattin**, mit der die versicherte Person zum Zeitpunkt ihres Todes verheiratet war
- **Lebenspartner/in** mit der/dem die versicherte Person zum Zeitpunkt ihres Todes in einer gem. § 1 LPartG eingetragenen Partnerschaft gelebt hat
- **Lebensgefährte / Lebensgefährtin** mit gleicher Haushaltsführung (es bedarf also keiner Ehe, um die bAV vollständig vererben zu können.)
- **Kindergeldberechtigte Kinder** bis Vollendung des 25. Lebensjahres

Wenn keine der o.g. Personengruppe zum Todeszeitpunkt vorhanden ist, wird ein einmaliges Sterbegeld i.H.v. 8.000 EUR an einen berechtigten Erben ausbezahlt. (Sollte weniger Vertragsguthaben vorhanden sein, wird das entsprechend vorhandene Kapital ausgezahlt.)

Wird im Erlebensfall das Kapitalwahlrecht rechtzeitig ausgeübt und die Leistung an die versicherte Person ausgezahlt, kann diese frei über das Kapital verfügen. Dadurch kann das Vermögen frei vererbt werden und nicht nur an die aufgeführten Personen. Das Kapital muss hierfür vor dem Todeszeitpunkt an die versicherte Person ausbezahlt worden sein.

## „Die bAV ist viel zu kompliziert!“

Ja, die bAV kann herausfordernd sein. Damit Komplexität nicht unnötig kompliziert wird, ist es wichtig, die Herausforderungen zu kennen und vorab Prozesse abzustimmen.

Wichtig hierbei sind die Bereiche **Arbeitsrecht & Haftung**, **Kommunikation** an die Belegschaft, **Neueinstellungsmanagement** sowie im Folgenden die **Abstimmungsprozess für die langfristige Verwaltung** zwischen Arbeitgeber, Arbeitnehmer, Vermittler und Versicherer.

### Arbeitsrecht & Haftung:

pst 3324  
bav 807

- Die bAV ist ein **arbeitsrechtliches Versprechen** zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer.
- Im Rahmen der **Direktversicherung als beitragsorientierte Leistungszusage** (BOLZ) gemäß § 1 Abs. 2 Nr. 1 BetrAVG, haftet der Arbeitgeber für die Leistungen, die sich aus den Beiträgen ergeben. Über den Versicherer wird eine Garantie abgesichert. (Bei der Alte Leipziger über den Tarif FR20 mindestens 60 % der eingezahlten Beiträge).
- Ein Verstoß gegen den **Allgemeinen Gleichbehandlungsgrundsatz** (AGG) kann durch unterschiedliche Versorgungsleistungen der Belegschaft entstehen – wenn es keine objektive Abgrenzung

gibt. Im Rahmen einer Versorgungsordnung können Personengruppen definiert (bspw. Meister / Gesellen) und für die jeweiligen Gruppen individuelle Versorgungsvereinbarungen vereinbart werden. Verstehen Sie die Versorgungsordnung wie einen Anhang zum Arbeitsvertrag – was hier formuliert ist, gilt. Es wird empfohlen die arbeitsrechtlichen Rahmenbedingungen hierin festzuhalten, um Klarheit und Transparenz für alle Beteiligten zu schaffen. Die Erstellung ist gegen Honorar über die Alte Leipziger Pensionsmanagement GmbH möglich.

- Bei der Direktversicherung findet keine Bilanzberührung statt.

Die bAV ist ein arbeitsrechtliches Versprechen – auch im Rahmen einer Direktversicherung. Um Haftungsrisiken zu minimieren, sollte der Arbeitgeber auf einen soliden Versicherer setzen sowie die arbeitsrechtlichen Rahmenbedingungen festhalten, um Unklarheiten zu vermeiden.

#### Kommunikation an die Belegschaft:

- Wie nennt die Firma ihre bAV?
  - Bspw.: Die Müller-Rente, die Maier-Pension, usw.
  - Um die bAV interessanter zu machen, kann es helfen, einen Namen zu finden, der zum Unternehmen passt und mit dem sich die Belegschaft identifizieren kann
- Wann und in welchem Rahmen wird die Belegschaft informiert?
  - Informationsveranstaltungen vor Ort (ca. 30 Minuten)
  - Digitale Informationsveranstaltung (ca. 30 Minuten)
  - Ist die Geschäftsführung bei der Veranstaltung dabei und übernimmt einleitende Worte?
  - Soll es eine individuelle Landingpage geben, auf der sich die Arbeitnehmer selbst informieren können?
  - Folgegespräche im Rahmen von Beratungstagen oder individuell nach Absprache?
  - Erfolgen Informationsveranstaltungen und Beratungen während der Arbeitszeit?
  - Wie werden Teilnahme sowie Zu- und Absagen dokumentiert?
- An wen wendet sich der Arbeitnehmer bei Rückfragen?
  - Möchte die Personalabteilung erster Ansprechpartner sein oder wird direkt an den Berater verwiesen?

Der Erfolg der Durchdringung der bAV bei der Belegschaft steht und fällt mit dem Kommunikationsprozess zu Beginn. Eine Abstimmung zwischen Arbeitgeber und Vermittler vorab legt den Grundstein für eine erfolgreiche Implementierung der bAV im Unternehmen.

#### Neueinstellungsmanagement:

- Wird die bAV als Benefit bereits in Stellenanzeigen beworben?
- Wann erhält ein (potenzieller) neuer Arbeitnehmer Infos zur bAV?
  - Gibt es ein Infoblatt zur Einstellung, gibt es einen Zugang zur Landingpage, soll der Berater direkt mit dem Arbeitnehmer Kontakt aufnehmen, etc.

- Wie will der Arbeitgeber mit bestehenden bAV-Verträgen umgehen, die neue Arbeitnehmer mitbringen?
  - Die Übernahme eines Vertrages ist gleichzeitig die Übernahme des arbeitsrechtlichen Versprechens des früheren Arbeitgebers. Man übernimmt umgangssprachlich die Altlasten und der ehemalige Arbeitgeber ist enthaftet.
  - Vor einer Übernahme ist eine Überprüfung der bestehenden Versorgung empfehlenswert
    - Wer nimmt diese vor? Arbeitgeber oder Berater?
  - Der Arbeitgeber kann einheitlich einen Anbieter bestimmen, um die genannten Punkte im Vorfeld auszuschließen.
    - Im Rahmen der Deckungskapitalübertragung besteht die Möglichkeit das vorhandene Kapital in die neue Versorgung kostenlos einzubringen.
    - Für weitere Argumente siehe Punkt: „Wenn ein Arbeitnehmer ausscheidet, ist das Geld weg oder ich muss mich um den Vertrag kümmern!“

bav 289

Damit der Mehrwert der bAV auch für Neueinstellungen spürbar ist, sollte besonders im Einstellungsmanagement das Vorgehen abgestimmt sein.

#### Abstimmungsprozess für die Verwaltung:

Siehe nächster Punkt „Die bAV bringt viel zu viel Verwaltungsaufwand mit sich!“

### „Die bAV bringt viel zu viel Verwaltungsaufwand mit sich!“

In der heutigen Zeit ist ständig „Bewegung“ in einer Belegschaft. Ein- und Austritt, längere Krankheit, Elternzeit oder Pflegezeiten, sind nur einige Beispiele dafür, in denen auch die bAV betroffen ist.

Umso wichtiger ist es, für diese Situationen effektive Prozesse zu implementieren.

Bei der **digitalen Verwaltung** über das Alte Leipziger Firmenportal können sämtliche Vorgänge direkt über das Firmenportal gemeldet und umgesetzt werden. Falls kein Firmenportal gewünscht ist, sollten vorab zumindest die „Standardvorgänge“ zwischen Arbeitgeber und Berater abgestimmt sein.

#### Hierzu können folgende Fragestellungen besprochen werden:

- Ist eine digitale Verwaltung der bAV gewünscht oder soll der Dokumentenversand per Post erfolgen?
- Wer meldet welchen Vorgang bei wem?
  - Der Arbeitgeber direkt über das Firmenportal der Alte Leipziger oder per E-Mail bei der Alte Leipziger?
  - Arbeitgeber meldet Veränderungen an den Vermittler und der Vermittler meldet per Firmenportal oder via E-Mail die Vorgänge bei der Alte Leipziger?
  - Von wem erhält der Arbeitnehmer seine Unterlagen? Direkt von der Alte Leipziger, über den Vermittler oder direkt vom Arbeitgeber?

bav 847

Die bAV bringt Verwaltungsaufwand mit sich. Von Beginn an sollten die Prozesse zwischen den Beteiligten (Arbeitgeber, Vermittler & Versicherer) abgestimmt sein. Die digitale Verwaltung über das Firmenportal erleichtert dabei die Prozesse.

## „Wenn ein Arbeitnehmer ausscheidet, ist das Geld weg oder ich muss mich um den Vertrag kümmern!“

Der Einwand, das Geld sei bei Arbeitgeberwechsel weg oder bleibt beim alten Arbeitgeber, kommen sowohl von Arbeitgebern als auch Arbeitnehmenden. Grundsätzlich gilt hierbei zu unterscheiden, ob es sich um eine freiwillige Arbeitgeberleistung zusätzlich zum Gehalt (arbeitgeberfinanziert) oder um Entgeltumwandlung und den gesetzlichen Zuschuss (arbeitnehmerfinanziert) handelt. Das Gesetz spricht hierbei von der *Unverfallbarkeit* bzw. *Verfallbarkeit*.

### Freiwillige Arbeitgeberleistung:

Die Unverfallbarkeitsfrist beträgt hier **drei Jahre** ab Zusage und setzt die **Vollendung des 21. Lebensjahres** bei Ausscheiden des Arbeitnehmers voraus (§ 1b BetrAVG). Das bedeutet für die Praxis:

- Der Arbeitgeber hat gemäß Betriebsrentengesetz das Recht bis zu drei Jahre ab Zusage die Versorgung bei vorzeitigem Ausscheiden des Arbeitnehmers nicht mitzugeben.
- Der Arbeitgeber kann dem Arbeitnehmer die Versorgung **freiwillig mitgeben**, ist innerhalb der drei Jahre hierzu jedoch nicht verpflichtet.
- Wenn der Arbeitgeber die Versorgung einbehalten will, erfolgt eine Kündigung des Vertrages und eine **Rückzahlung des Rückkaufswertes** vom Versicherer an den Arbeitgeber.

Bei arbeitgeberfinanzierten Versorgungsungen kann der Arbeitgeber bis zu drei Jahren ab Zusage die Versorgung bei vorzeitigem Ausscheiden „einbehalten“ (Mitarbeiterbindung). Durch Mitgabe oder Auflösung der Versorgung, verbleibt kein weiterer Verwaltungsaufwand beim Arbeitgeber.

### Entgeltumwandlung und gesetzlicher Arbeitgeberzuschuss:

Versorgungsungen, die der Arbeitnehmer selbst angespart hat, sind sofort unverfallbar – also gehören **ab dem ersten Tag** dem Arbeitnehmer (§ 1b BetrAVG).

### Möglichkeiten bei vorzeitigem Ausscheiden

- Wenn ein Arbeitnehmer ausscheidet, kann der **Vertrag auf den Arbeitnehmer übertragen** werden. Ob der Vertrag beitragsfrei gestellt wird oder weiter Beiträge durch den Arbeitnehmer bezahlt werden, steht dem Arbeitnehmer selbst frei.
- Sofern ein Arbeitgeberwechsel stattfindet, kann der Vertrag **auf den neuen Arbeitgeber übertragen** werden.
- Unabhängig von einer einvernehmlichen Übertragung der bAV auf den neuen Arbeitgeber hat der Arbeitnehmer einen Übertragungsanspruch. Dieser muss **innerhalb von 12 Monaten nach Ausscheiden** vom Arbeitnehmer gelten gemacht werden. Es wird dann das Guthaben im Rahmen

einer **Deckungskapitalübertragung** aus dem „alten“ Vertrag in die neue Versorgung beim neuen Arbeitgeber kostenfrei umbucht wird!

- Um einen unverhältnismäßigen Verwaltungsaufwand für sehr geringe Versorgungsansprüche zu vermeiden, können **Kleinstanwartschaften abgefunden** werden. 2026 können bis zu 7.119 EUR Kapitalabfindung (59,33 EUR Rente) vom Arbeitgeber veranlasst werden und bis zu 9.492 EUR (79,10 EUR Rente) mit Zustimmung des Arbeitnehmenden direkt vom Arbeitgeber an die gesetzliche Rentenversicherung überwiesen werden (§ 3 BetrAVG).

Bei unverfallbaren Ansprüchen muss der Arbeitgeber die Versorgung dem Arbeitnehmer mitgeben. Der Arbeitnehmer kann den Vertrag selbst weiter besparen, beitragsfrei stellen oder beim neuen Arbeitgeber weiterführen. Zusätzlich sind die Übertragung des Deckungskapitals oder die Abfindung noch flexible Möglichkeiten die vorhandene bAV sinnvoll zu nutzen. Auch hier verbleibt kein weiterer Verwaltungsaufwand beim bisherigen Arbeitgeber.