

bAV-Einführungsfahrplan: In vier Phasen zur Betriebsrente

Für Unternehmen bis 50 Mitarbeitende – Opt-in in rund 30 Tagen, Optionssysteme mit ihren gesetzlichen Fristen

Niederstraße 11, 13158 Berlin · 0176 / 87 84 12 02 · kontakt@fairefinanzen.de · fairefinanzen.de

bAV einführen – ohne Projektchaos

Eine betriebliche Altersvorsorge mit freiwilliger Entgeltumwandlung (Opt-in: jede und jeder Beschäftigte entscheidet selbst) lässt sich in kleinen Unternehmen in rund 30 Tagen einführen, wenn die Entscheidungen in der richtigen Reihenfolge fallen. Dieser Fahrplan zeigt vier Phasen – und was Sie als Geschäftsführung jeweils entscheiden müssen. Ein Optionssystem (automatische Teilnahme mit Widerspruchsrecht) unterliegt dagegen gesetzlichen Mindestfristen, die kein Fahrplan verkürzt – siehe Kasten auf Seite 2. Ihre Pflichten vorab: Jede/r sozialversicherungspflichtig Beschäftigte hat Anspruch auf Entgeltumwandlung (§ 1a BetrAVG); bei Entgeltumwandlung schulden Sie 15 % Zuschuss, soweit Sie Sozialversicherungsbeiträge sparen (§ 1a Abs. 1a, seit 2022 auch für Altverträge); für zugesagte Leistungen stehen Sie auch dann ein, wenn ein Versicherer sie durchführt (§ 1 Abs. 1 Satz 3 BetrAVG).

Phase 1 (Tag 1–5): Bestandsaufnahme

- ☐ **Altverträge sichten:** bestehende Entgeltumwandlungen? Wird der 15-%-Zuschuss gezahlt – pauschal auf jeden Euro oder spitz nach tatsächlicher Ersparnis? Entscheidung dokumentieren.
- ☐ **Ziele festlegen:** nur die gesetzliche Pflicht erfüllen – oder die bAV mit höherem Zuschuss als Argument im Recruiting nutzen? Die Zuschusshöhe ist Ihre unternehmerische Entscheidung.
- ☐ **Budget definieren:** ab 15 % Pflichtzuschuss; die Zuschusshöhe darüber ist Ihre Entscheidung. Ein Optionssystem (automatische Teilnahme mit Widerspruchsrecht) ist ohne Tarifvertrag nur per Betriebs- oder Dienstvereinbarung – also mit Betriebsrat – und mit mindestens 20 % Zuschuss möglich, wenn die Entgeltansprüche weder tatsächlich noch üblicherweise tarifvertraglich geregelt sind (§ 20 Abs. 3 BetrAVG); Fristen siehe Kasten auf Seite 2. Ohne Betriebsrat bleibt es bei der freiwilligen Entgeltumwandlung.

Phase 2 (Tag 6–15): Konzept und Anbieterwahl

- ☐ **Durchführungsweg festlegen:** für kleine Unternehmen meist die Direktversicherung – geringer Verwaltungsaufwand, nicht bilanzwirksam. Beiträge bis 8 % der Beitragsbemessungsgrenze Rente steuerfrei, bis 4 % sozialabgabenfrei (§ 3 Nr. 63 EStG): 2026 bis 676 €/Monat bzw. 338 €/Monat; 2027 nach dem Entwurf 708 € bzw. 354 €.
- ☐ **Anbieter unabhängig vergleichen:** Kosten, Fondsauswahl, Verwaltungsportal, Service bei Ein- und Austritten – hier entstehen die Unterschiede über 30 Jahre.
- ☐ **Versorgungsordnung erstellen:** Wer bekommt was, ab wann, mit welchem Zuschuss, was passiert bei Austritt? Anwartschaften aus Entgeltumwandlung sind sofort unverfallbar (§ 1b Abs. 5). Ausgeschiedene können innerhalb eines Jahres nach dem Ausscheiden die Übertragung des Übertragungswerts auf den neuen Arbeitgeber verlangen – nur bei Direktversicherung, Pensionskasse und Pensionsfonds und nur bis zur Beitragsbemessungsgrenze Rente (2026: 101.400 €); der neue Arbeitgeber muss eine wertgleiche Zusage erteilen (§ 4 Abs. 3 BetrAVG). Darüber hinaus ist eine Übertragung nur im Einvernehmen aller drei Beteiligten möglich (§ 4 Abs. 2). Schriftlich geregelt spart das später Streit.
- ☐ **Geringverdiener-Förderung einplanen (§ 100 EStG):** ab 1. Januar 2027: Arbeitgeberbeiträge bis 1.200 €/Jahr werden mit 30 % – bis 360 € – gefördert; Einkommensgrenze 3 % der Beitragsbemessungsgrenze Rente (2027 nach Entwurf rund 3.186 €/Monat; mit der BBG 2026: 3.042 €). Bis Ende 2026 gelten 2.575 €/Monat, 960 € Beitrag und 288 € Förderung.

bAV-Einführungsfahrplan: In vier Phasen zur Betriebsrente

Für Unternehmen bis 50 Mitarbeitende – Opt-in in rund 30 Tagen, Optionssysteme mit ihren gesetzlichen Fristen

Niederstraße 11, 13158 Berlin · 0176 / 87 84 12 02 · kontakt@fairefinanzen.de · fairefinanzen.de

Phase 3 (Tag 16–25): Mitarbeiterkommunikation

- ☐ **Info-Runde ansetzen:** 20 Minuten, verständlich, mit Beispielrechnung: 100 € Entgeltumwandlung kosten netto je nach Steuersatz und Sozialabgaben oft nur rund 50–65 € – und der Arbeitgeberzuschuss kommt dazu.
- ☐ **Einzelberatung anbieten:** freiwillig und ohne Abschlussdruck – übernehmen wir als Versicherungsmakler. Für Sie fällt kein Honorar an; wir erhalten eine Courtage vom Versicherer, die in den Beiträgen einkalkuliert ist und die wir auf Nachfrage nennen.
- ☐ **Unterlagen verteilen:** Kurzinfo und Beitrittserklärung; Fristen setzen, Rückfragen kanalisieren; Entscheidung der Beschäftigten dokumentieren (auch ein „Nein“).

Phase 4 (Tag 26–30): Start und laufender Betrieb

- ☐ **Verträge einrichten:** Rahmenvertrag, Anmeldungen, Übergabe an die Lohnabrechnung (Entgeltumwandlung und Zuschuss korrekt abbilden).
- ☐ **Prozesse festlegen:** Ein- und Austritte, Elternzeit, Beitragspausen, Leistungsfälle, Abfindung von Kleinstanwartschaften – nur nach dem Ausscheiden und ohne Zustimmung nur, wenn die Monatsrente 1,5 % der monatlichen Bezugsgröße (2026: 59,33 €) bzw. eine Kapitalleistung 18/10 der Bezugsgröße (7.119 €) nicht übersteigt; nicht, wenn die Person die Übertragung verlangt (§ 3 Abs. 1 und 2 BetrAVG); mit Zustimmung bis 2 % bei Einzahlung in die gesetzliche Rentenversicherung (§ 3 Abs. 2a) – einmal definiert, läuft die bAV nebenbei.
- ☐ **Jahres-Check terminieren:** einmal jährlich: Zuschusshöhe, neue Mitarbeitende, neue Rechengrößen, Gesetzesänderungen.

Zahlen 2026/2027 auf einen Blick

Pflichtzuschuss: 15 % des umgewandelten Entgelts, soweit Sozialversicherungssparnis besteht (§ 1a Abs. 1a BetrAVG) · **Beitragsbemessungsgrenze Rente:** 2026 101.400 €/Jahr (8.450 €/Monat); 2027 nach Entwurf 106.200 € (8.850 €/Monat). **§ 3 Nr. 63 EStG:** steuerfrei bis 8 % der BBG (2026: 676 €/Monat; 2027: 708 €), sozialabgabenfrei bis 4 % (338 € bzw. 354 €) · **§ 100 EStG ab 2027:** Arbeitgeberbeitrag 240–1.200 €/Jahr, Förderung 30 % (max. 360 €), Einkommensgrenze 3 % der BBG (2027 rund 3.186 €/Monat) · **Abfindung ohne Zustimmung (nach Ausscheiden):** Monatsrente bis 1,5 % der monatlichen Bezugsgröße (2026: 59,33 €), Kapital bis 18/10 (7.119 €).

Optionssystem (Opting-out): Voraussetzungen und Fristen – § 20 Abs. 2 und 3 BetrAVG

Automatische Teilnahme mit Widerspruchsrecht gibt es auf tarifvertraglicher Grundlage (Abs. 2) oder seit dem 22. Januar 2026 ohne Tarifvertrag (Abs. 3) – dann nur, wenn **alle** Punkte erfüllt sind: (1) Die Entgeltansprüche sind weder tatsächlich noch üblicherweise in einem einschlägigen Tarifvertrag geregelt. (2) Das System wird in einer **Betriebs- oder Dienstvereinbarung** geregelt – ohne Betriebsrat bzw. Personalrat ist dieser Weg nicht möglich. (3) Sie geben **mindestens 20 %** des umgewandelten Entgelts als Zuschuss hinzu (der 15%-Pflichtzuschuss gilt damit als erfüllt). (4) Die Vorgaben aus Abs. 2 gelten zusätzlich: Angebot in **Textform mindestens drei Monate** vor der ersten Fälligkeit des umzuwandelnden Entgelts, mit Angabe von Betrag und Vergütungsbestandteil; **Widerspruch** ohne Angabe von Gründen innerhalb einer Frist von **mindestens einem Monat** nach Zugang; **Beendigung** der Entgeltumwandlung mit einer Frist von **höchstens einem Monat**. **Folge für die Planung:** Der 30-Tage-Fahrplan gilt für die freiwillige Entgeltumwandlung. Ein Optionssystem startet frühestens rund vier Monate nach der Betriebsvereinbarung (drei Monate Angebotsfrist plus Vorbereitung) – kein Fahrplan verkürzt diese gesetzlichen Fristen. Kleine Betriebe ohne Betriebsrat können kein Optionssystem nach Abs. 3 einführen; dort entscheidet jede und jeder Beschäftigte aktiv (Opt-in).

15-Minuten-Ersteinschätzung für Arbeitgeber

Sie sagen uns, wo Ihr Unternehmen steht – wir sagen Ihnen, was zu tun ist: Pflichtzuschuss, Altverträge, Einführung. Kostenlos und unverbindlich, mit offenem Rechenweg (Zuschuss-Rechner auf der Seite).

fairefinanzen.de/betriebliche-altersvorsorge-arbeitgeber-berlin/#bav-anfrage



Weiterlesen: [bAV-Pflichten: die Checkliste](#) · [Pflichtzuschuss pauschal oder spitz](#) · [bAV in der kleinen GmbH](#)