WHITEPAPER / FÜR ARBEITGEBER

Betriebliche Altersvorsorge im Unternehmen

Eine kompakte Arbeitsunterlage für bestehende Zusagen, neue Angebote und die Fragen, die vor einer Entscheidung geklärt werden sollten.

Der wichtigste Gedanke

Eine bAV ist eine arbeitsrechtliche Versorgungszusage. Auch wenn ein externer Versorgungsträger eingeschaltet ist, bleibt der Arbeitgeber für seine zugesagte Leistung grundsätzlich verantwortlich. Die reine Beitragszusage im tariflichen Sozialpartnermodell ist eine gesetzliche Ausnahme.

Mit diesem Leitfaden können Sie

- vorhandene Regelungen und Zusagen erfassen,
- Zuschuss, Haftung und laufende Prozesse voneinander trennen,
- ein erstes Gespräch mit Beratung, Lohnbüro und gegebenenfalls Arbeitsrecht vorbereiten.

01 / Was steht bereits im Betrieb?

Bestand vor Neubeginn

Beginnen Sie nicht mit einer Produktbroschüre, sondern mit Ihrer Versorgungslandschaft. Ein neuer Vertrag hebt ältere Rechte nicht automatisch auf. Auch Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen, Einzelzusagen und betriebliche Übung können relevant sein.

Prüfpunkt	Worauf Sie achten sollten
Bestehende Zusagen	Welche Mitarbeitenden haben welche Zusage? Liegen Zusagetexte und Versorgungsordnungen vollständig vor?
Tarifliche Regeln	Ist das Entgelt tarifgebunden? Tarifliches Entgelt kann nur umgewandelt werden, wenn der Tarifvertrag es vorsieht oder zulässt.
Durchführung	Direktversicherung, Pensionskasse, Pensionsfonds, Unterstützungskasse oder Direktzusage: Wer führt was aus?
Verantwortung	Welche Leistung wurde arbeitsrechtlich zugesagt? Bei üblichen Zusagen bleibt die Einstandspflicht des Arbeitgebers grundsätzlich bestehen.
Gleichbehandlung	Wer wird einbezogen, und warum? Bestehende Gruppenregelungen und sachliche Kriterien prüfen.

Nicht pauschal 15 Prozent

Bei Entgeltumwandlung über Direktversicherung, Pensionskasse oder Pensionsfonds gilt der gesetzliche Zuschuss von 15 Prozent des umgewandelten Entgelts, soweit der Arbeitgeber dadurch Sozialversicherungsbeiträge spart. Tarifliche Besonderheiten und freiwillige höhere Zuschüsse sind getrennt zu prüfen.

02 / Was muss im Alltag funktionieren?

Aus der Zusage wird ein Prozess

Der Betrieb benötigt klare Zuständigkeiten über den gesamten Lebenszyklus. Eine einmalige Unterschrift reicht für eine laufende Versorgung nicht aus.

Prüfpunkt	Worauf Sie achten sollten
Eintritt und Information	Wer erklärt das Modell, wer übergibt Unterlagen und wer dokumentiert die Entscheidung?
Abrechnung	Wer prüft Beitrag, Zuschuss sowie Steuer- und Sozialversicherungsgrenzen in der jeweiligen Abrechnung?
Änderungen	Was passiert bei Gehaltsänderung, Elternzeit, Krankengeld oder Beitragsunterbrechung?
Austritt	Wer dokumentiert unverfallbare Anwartschaften, Bezugsrechte und mögliche Übertragungen?
Rentenphase	Sind Anpassungsprüfung, Leistungsmeldung und Ansprechpartner festgelegt? § 16 BetrAVG enthält Regeln und Ausnahmen.
Insolvenzschutz	Welche Sicherung ist für den gewählten Durchführungsweg vorgesehen und welche Melde- bzw. Beitragspflichten entstehen?

Entscheidungsregel: Zusageart, Tariflage und Abrechnung müssen zusammenpassen. Lassen Sie Altbestände oder komplexe Versorgungsordnungen von den zuständigen Fachleuten prüfen.

03 / Arbeitsblatt

Ihre Einführungs-Checkliste

Kreuzen Sie an, was geklärt ist. Offene Punkte gehören auf die Agenda vor einer neuen Zusage.

☐ Alle bestehenden Zusagen und Versorgungsordnungen liegen vor.

☐ Tarifvertrag und gegebenenfalls Betriebsvereinbarung wurden geprüft.

☐ Zielgruppe, Zusageart und Durchführungsweg sind schriftlich definiert.

☐ Kosten, Garantien und mögliche Leistungslücken wurden verstanden.

☐ Zuschuss und Sozialversicherungsersparnis sind für die Abrechnung geklärt.

☐ Zuständigkeiten für Information und Dokumentation sind festgelegt.

☐ Eintritt, Unterbrechung, Austritt und Übertragung haben einen Prozess.

☐ Insolvenzsicherung und spätere Rentenpflichten wurden geprüft.

Drei Fragen für Ihr Beratungsgespräch

1. Welche Zusagen und Tarifregeln binden unseren Betrieb bereits?

2. Welche Pflichten bleiben trotz externem Versorgungsträger bei uns?

3. Wer übernimmt welche Aufgabe im laufenden Personal- und Lohnprozess?

04 / Einordnung und Quellen

Erst prüfen, dann zusagen

Dieses Blatt ist eine Gesprächsgrundlage. Die wirtschaftliche und rechtliche Wirkung hängt von Ihrer konkreten Betriebsstruktur, dem Tarifrecht und dem gewählten Versorgungsmodell ab.

Rechtsgrundlagen und Vertiefung

BetrAVG § 1 – Versorgungszusage und Einstandspflicht

BetrAVG § 1a – Entgeltumwandlung und Arbeitgeberzuschuss

BetrAVG § 1b – Unverfallbarkeit

BetrAVG § 4 – Übertragung beim Arbeitgeberwechsel

BetrAVG § 16 – Anpassungsprüfung

BetrAVG § 20 – Tarifvertrag und Entgeltumwandlung

BMAS – Betriebliche Altersversorgung

Persönlich besprechen

Guido Borkowsky · 03491 4596530 · guido.borkowsky@concordia.de · Friedrichstr. 130, 06886 Lutherstadt Wittenberg. Weitere Einordnung: pitch.concordia-borkowsky.de/betriebliche-altersvorsorge/

Dieses Whitepaper bietet allgemeine Orientierung. Es ersetzt keine Prüfung Ihrer Versorgungszusage, keine arbeitsrechtliche Beratung und keine Steuerberatung. Maßgeblich sind die jeweils geltenden Gesetze, Tarif- und Betriebsregelungen sowie die konkreten Vertragsbedingungen.