



WISSEN · BETRIEBLICHE ALTERSVORSORGE · ARBEITGEBER

DEINE BAV-CHECKLISTE ALS ARBEITGEBER

Betriebliche Altersvorsorge für deine Belegschaft einführen — von der Bedarfsanalyse über die Versorgungsordnung bis zur laufenden Betreuung. Vermeidet die typischen Haftungsfallen für Geschäftsführung und HR.

STAND 31.07.2026 · FLORIAN HELD · FÜR CHEF, HR & GESCHÄFTSFÜHRUNG

1. BETRIEBLICHE AUSGANGSLAGE

- ☐ Anzahl Mitarbeitende (Vollzeit / Teilzeit / Minijob) erfasst
- ☐ Struktur AN erhoben (Alter, Einkommen, Fluktuation, Familienstand)
- ☐ Bestehende bAV-Zusagen erfasst (Altverträge, Rahmenverträge)
→ Auch Zusagen vor 2005 mit § 40b EStG-Pauschalversteuerung inventarisieren
- ☐ Tarifbindung / Betriebsrat geprüft
→ Betriebsrat hat Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 8 BetrVG
- ☐ Bisherige AG-Zuschusspraxis erfasst (Pflichtzuschuss § 1a Abs. 1a schon umgesetzt?)
→ Bei Alt-Verträgen: seit 2022 auch dort Pflichtzuschuss (§ 26a BetrAVG)

2. ZIEL UND STRATEGIE DEFINIEREN

- ☐ Zweck der bAV-Einführung festgelegt
→ Mitarbeiterbindung / Recruiting-Vorteil / Employer Branding / soziale Verpflichtung
- ☐ Budgetrahmen definiert (AG-Zuschuss in % und absolut)
- ☐ Zuschuss-Modell entschieden
→ Nur Pflicht 15 % / Fair-Zuschuss ca. 20 % / Aufstockung (Matching-Modell)
- ☐ Zielgruppe innerhalb Belegschaft festgelegt (alle / ab bestimmter BZ / Führungskräfte)
- ☐ AGG-Konformität: keine diskriminierenden Differenzierungen
- ☐ Kommunikations-Konzept entworfen (Info-Veranstaltung, Einzelgespräche, digitale Tools)

3. DURCHFÜHRUNGSWEG FÜR BELEGSCHAFT

- ☐ Direktversicherung als Basis (Standard-Weg, verwaltungsarm)
→ *Rahmenvertrag mit Konditionsvorteil vs. Einzelverträgen abwägen*
- ☐ Pensionskasse als Alternative geprüft
- ☐ U-Kasse ergänzend / statt DV — insbesondere zur Aufstockung über § 3 Nr. 63-Grenze hinaus (dotierungsfrei)
- ☐ Konsortial-Modell: Standard-Weg + Ausnahme-Weg für Leistungsträger
- ☐ Anbieter-Auswahl: mindestens 3 Angebote verglichen
→ *Kriterien: Effektivkosten, Rentenfaktor, Fondsauswahl, Service, Bonität*
- ☐ Rahmenvertrags-Konditionen verhandelt (Abschlusskosten, Fondsauswahl, Zuschuss)

4. VERSORGUNGSORDNUNG ERSTELLEN

- ☐ Schriftliche Versorgungsordnung (VO) vom Anbieter oder Rechtsberater entwerfen lassen
- ☐ Teilnahmeberechtigter Personenkreis eindeutig definiert
- ☐ Höhe und Berechnungsweise des AG-Zuschusses geregelt
- ☐ Anspruchsvoraussetzungen und Wartezeiten transparent
- ☐ Regelung für Elternzeit / Krankheit / unbezahlten Urlaub
- ☐ Regelung für Ausscheiden / Jobwechsel / Portabilität (§ 4 BetrAVG)
- ☐ Anpassungsprüfungspflicht nach § 16 BetrAVG geregelt
→ *Bei DV/PK/PF: § 16 Abs. 3 Nr. 2 BetrAVG (Überschussverwendung) statt Anpassungsprüfung*
- ☐ Änderungsvorbehalt AG (unter Wahrung des Vertrauensschutzes)
- ☐ Betriebsrat-Zustimmung eingeholt (falls vorhanden)

5. ZUSCHUSS-KONZEPT SAUBER GESTALTEN

- ☐ Pflichtzuschuss 15 % nach § 1a Abs. 1a BetrAVG in denselben Vertrag
- ☐ Fair-Zuschuss-Option: volle SV-Ersparnis (ca. 20 %) weitergeben
- ☐ Deckelung des Zuschusses (absoluter Betrag) definiert
- ☐ Pflichtzuschuss § 1a Abs. 1a BetrAVG bemisst sich nur an sv-freier Umwandlung (bis 4 % BBG = 338 €/Mon 2026); freiwilliger Zuschuss darüber möglich
- ☐ Geringverdiener-Förderung § 100 EStG geprüft (Bruttoentgelt bis 2.718 €/Mon 2026, Staat erstattet AG 30 %, max. 288 €/Jahr)
- ☐ AG-finanzierter Anteil optional (arbeitgeberfinanzierte bAV zusätzlich)
- ☐ Zuschuss-Zahlungsweg technisch geregelt (mit Umwandlung in einen Vertrag)
- ☐ Lohnabrechnungssoftware angepasst (DATEV Lohn und Gehalt / andere)

6. ARBEITSRECHTLICHE ABSICHERUNG

- ☐ Individuelle Vereinbarungen mit AN schriftlich (Entgeltumwandlungsvereinbarung)
- ☐ Widerspruchsrecht des AN gewahrt (opt-in-Prinzip)
- ☐ Keine Umwandlung ohne schriftliche Zustimmung
- ☐ Anpassung Arbeitsverträge / Nachträge (falls Bezug erforderlich)
- ☐ Tarifvorbehalt nach § 19 Abs. 1 BetrAVG geprüft
- ☐ Gleichbehandlungsgrundsatz (arbeitsrechtlicher Grundsatz + AGG) eingehalten
- ☐ BAG-Rechtsprechung berücksichtigt
 - BAG 24.06.2025 – 3 AZR 158/24: Zuschuss muss in denselben Vertrag fließen wie die Umwandlung
 - BAG 08.03.2022 – 3 AZR 361/21: Tarifvorbehalt greift nur bei ausdrücklicher Tarifregelung zum Zuschuss

7. STEUERLICHE UND BILANZIELLE BEHANDLUNG

- ☐ AG-Zuschuss ist steuer- und sv-frei bis 4/8 % BBG (§ 3 Nr. 63 EStG, § 1 Abs. 1 Nr. 9 SvEV)
- ☐ AG-Zuschuss > 15 % steuerlich als Betriebsausgabe
- ☐ Keine § 40b EStG-Pauschalversteuerung mehr bei Neuzusagen ab 2005 möglich (nur Altbestand)
- ☐ Bilanzeffekt bei U-Kasse / Direktzusage mit Steuerberater kalkuliert
 - Pensionsrückstellungen (§ 6a EStG 6 % vs. HGB § 253 10-J-Ø): Passivpuffer, Ertragsminderung
- ☐ PSV-Beitragspflicht (§ 10 BetrAVG) bei Direktzusage und U-Kasse einkalkuliert
 - Jährlicher Beitrag an den Pensions-Sicherungs-Verein — Kostenfaktor bei DZ/U-Kasse, entfällt bei DV/PK
- ☐ DATEV-Konten für bAV eingerichtet (Aufwand, Passivseite)
- ☐ Ertragslage-Prognose 3–5 Jahre geprüft (Zuschusskosten bei wachsender Belegschaft)

8. KOMMUNIKATION UND UMSETZUNG

- ☐ Info-Veranstaltung / Betriebsversammlung terminiert
- ☐ Kunden-Info-Material vom Makler zur Verfügung gestellt
- ☐ Einzelberatungs-Angebot durch Makler organisiert
- ☐ AN-Merkblätter vorbereitet (Was ist bAV? Was bekomme ich? Was tun bei Jobwechsel?)
- ☐ Digitale Antragstrecke bereitgestellt (Onboarding neuer AN)
- ☐ Prozess für Neueintritte definiert (bAV im Onboarding-Paket)
- ☐ Ansprechpartner intern benannt (HR / Lohnbüro / Geschäftsführung)

9. LAUFENDE BETREUUNG UND HAFTUNG

- ☐ Jahresgespräch mit Makler (Bestandspflege, Neueintritte, Abgänge)
- ☐ Neueintritte automatisch angesprochen (opt-in-Prozess)
- ☐ Standmitteilungen sammeln und an AN weiterleiten
- ☐ Anpassungsprüfungspflicht § 16 BetrAVG dokumentiert (nur bei DZ/U-Kasse relevant)
- ☐ Betriebsprüfung DRV / Finanzamt vorbereitet (Nachweise SV-freie Umwandlung)
- ☐ Haftungsrisiken AG bewusst (BAG-Rechtsprechung, Aufklärung, Beratung)
- ☐ Beratung durch Makler dokumentiert (§ 61 VVG)

NÄCHSTE SCHRITTE

- ☐ Bedarfsanalyse und Bestandsaufnahme in der Firma
- ☐ Konzept-Entwurf mit Makler + Steuerberater + ggf. Fachanwalt
- ☐ Anbieter-Angebote einholen und vergleichen
- ☐ Versorgungsordnung finalisieren und beschließen
- ☐ Info-Veranstaltung mit Belegschaft
- ☐ Einzelberatungen durchführen, Umwandlungsvereinbarungen abschließen
- ☐ Rollout in Lohnabrechnung ab Stichtag

UNTERLAGEN FÜR DEN TERMIN

- ☐ AN-Liste (anonymisiert): Alter, Einkommen, Betriebszugehörigkeit
- ☐ Bestehende Rahmenverträge / Einzelzusagen
- ☐ Tarifvertrag (falls tarifgebunden)
- ☐ Betriebsvereinbarungen (falls vorhanden)
- ☐ Letzter Jahresabschluss + Ertragsplanung
- ☐ Muster-Arbeitsvertrag / Nachträge

NOTIZEN

Wichtiger Hinweis. Diese Checkliste dient der allgemeinen Information und der Vorbereitung deines Beratungsgesprächs. Sie ersetzt keine individuelle Rechts- oder Steuerberatung. Die Ausgestaltung einer Versorgungsordnung, die arbeitsrechtliche Absicherung sowie die steuerlich-bilanzielle Behandlung solltest du vor Umsetzung mit einem Fachanwalt für Arbeitsrecht und deinem Steuerberater abstimmen. Als ungebundener Versicherungsmakler und IHK-Spezialist für Vorstands- und GGF-Versorgung berate ich dich zur Auswahl geeigneter Produkte im Rahmen meiner Erlaubnis nach § 34d GewO.

 **KI-Transparenz.** Teile dieser Checkliste wurden mit Unterstützung generativer KI-Systeme vorbereitet und anschließend inhaltlich und redaktionell durch Florian Held überarbeitet und freigegeben. Die redaktionelle Verantwortung liegt bei HeldFinanz.digital UG (haftungsbeschränkt) — im Sinne von Art. 50 Abs. 4 UAbs. 4 EU-KI-Verordnung.