

Betriebliche Vorsorge, die Mitarbeiter **hält**.

Betriebliche Altersvorsorge · Betriebliche
Krankenversicherung · Versorgungswerke

Was Arbeitgeber jetzt wissen müssen: Pflichten, Chancen und der Weg zur Umsetzung — kompakt auf den Punkt.



Andreas Wolther

Experte für betriebliche Altersvorsorge · § 34d GewO

Einfach gut beraten.

Fachkräfte gewinnen, Pflichten erfüllen, Kosten senken

Drei Entwicklungen treffen aktuell jeden Arbeitgeber gleichzeitig — und machen betriebliche Vorsorge vom „Nice-to-have“ zur strategischen Notwendigkeit.

01

Fachkräftemangel

Rund 3 von 4 Arbeitnehmern erwarten heute eine betriebliche Vorsorge. Wer sie bietet, gewinnt im Wettbewerb um Talente — wer nicht, verliert Bewerber an Betriebe, die sie bieten.

02

Gesetzliche Pflicht

Seit 2019/2022 sind 15 % Arbeitgeberzuschuss auf Entgeltumwandlungen verpflichtend. Viele Tarifverträge schreiben zusätzlich Versorgungswerke und Mindestbeiträge vor.

03

Haftungsrisiko

Fehler bei Einrichtung und Verwaltung der bAV können auf den Arbeitgeber zurückfallen — bis hin zur persönlichen Nachhaftung. Saubere Umsetzung schützt.

Das erwartet Sie auf den nächsten Seiten

Kapitel 1: bAV-Grundlagen & die fünf Durchführungswege · Kapitel 2: Ihre Pflichten & Haftungsfallen · Kapitel 3: Die betriebliche Krankenversicherung · Kapitel 4: Versorgungswerke — MetallRente, KlinikRente, ChemieRente · Kapitel 5: Ihre 10-Punkte-Checkliste

Für wen ist dieser Ratgeber?

Für Geschäftsführer, Inhaber und HR-Verantwortliche kleiner und mittlerer Unternehmen, die betriebliche Vorsorge rechtssicher einführen oder einen bestehenden Bestand optimieren möchten — unabhängig von Branche und Größe.

Betriebliche Altersvorsorge: Das Fundament

Die bAV ist Vorsorge über den Betrieb: Beiträge fließen direkt aus dem Bruttogehalt (Entgeltumwandlung) oder zusätzlich vom Arbeitgeber in einen Vorsorgevertrag. Der Effekt: **Steuern und Sozialabgaben werden gespart** — derselbe Euro bringt in der bAV deutlich mehr Vorsorge als im Nettogehalt.

Der Rechtsanspruch

Jeder Arbeitnehmer hat seit 2002 einen gesetzlichen Anspruch auf Entgeltumwandlung (§ 1a BetrAVG). Die Frage ist also nicht, **ob** Sie bAV anbieten — sondern nur, **wie gut** sie geregelt ist.

Die fünf Durchführungswege im Überblick

Weg	Kurzbeschreibung	Typisch für
Direktversicherung	Versicherungsvertrag des Arbeitgebers für den Mitarbeiter — einfach, verbreitet, geringer Verwaltungsaufwand	KMU jeder Größe (Standard)
Pensionskasse	Versorgungseinrichtung, oft über Versorgungswerke der Branche	Tarifgebundene Betriebe
Pensionsfonds	Kapitalmarktorientiert, höhere Renditechancen	Größere Unternehmen
Unterstützungskasse	Für hohe Beiträge ohne steuerliche Obergrenze	Führungskräfte, GGF
Direktzusage	Arbeitgeber sagt Leistung direkt zu — bilanzwirksam	GGF, Sonderfälle

+15 %

legt der Arbeitgeber seit dem Betriebsrentenstärkungsgesetz verpflichtend auf jede Entgeltumwandlung obendrauf, soweit er Sozialabgaben spart — viele Betriebe zahlen freiwillig 20–30 % und machen daraus ein starkes Bindungsargument.

Pflichten & Haftung: Hier wird es ernst

Die meisten bAV-Probleme entstehen nicht bei der Einführung — sondern im laufenden Betrieb. Diese Punkte müssen Sie im Griff haben:

- ✓ **15-%-Zuschuss korrekt zahlen** — seit 2019 für neue, seit 2022 auch für alte Entgeltumwandlungen. Fehlende Zuschüsse können rückwirkend nachgefordert werden.
- ✓ **Tarifvertragliche Vorgaben erfüllen** — viele Tarifverträge (Metall, Chemie, Pflege) schreiben höhere Zuschüsse, Mindestbeiträge oder ein bestimmtes Versorgungswerk vor.
- ✓ **Informationspflichten wahrnehmen** — Mitarbeiter müssen über ihren Anspruch informiert werden; unterlassene Aufklärung ist ein Haftungsklassiker.
- ✓ **Portabilität bei Jobwechsel regeln** — Übertragungen sauber dokumentieren, sonst drohen Streitigkeiten Jahre später.
- ✓ **Versorgungsordnung schriftlich fixieren** — das zentrale Dokument, das Ansprüche, Zuschüsse und Abläufe eindeutig regelt.

⚠ Die häufigste Haftungsfall

Ein Mitarbeiter wandelt seit 2022 Entgelt um, der 15-%-Zuschuss wurde nie gezahlt. Bei Renteneintritt macht er die Differenz inklusive entgangener Erträge geltend — **gegen den Arbeitgeber persönlich**. Solche Fälle sind vermeidbar: durch eine saubere Versorgungsordnung und jährlichen Bestands-Check.

Die Lösung: Enthftung durch Struktur

Mit einer professionell aufgesetzten Versorgungsordnung, dokumentierter Mitarbeiterinformation und laufender Betreuung verlagern Sie Beratungs- und Verwaltungsrisiken auf Profis — und machen aus der Pflicht ein Aushängeschild Ihres Betriebs.

Die bKV: Der Benefit, den jeder sofort spürt

Während die Betriebsrente erst im Alter wirkt, erleben Mitarbeiter die **betriebliche Krankenversicherung** sofort: beim Zahnarzt, bei der neuen Brille, beim schnellen Facharzttermin. Genau das macht sie zum emotional stärksten Baustein der Mitarbeiterbindung.

♥ Gesundheitsbudget

Der beliebteste Tarif-Typ: Jeder Mitarbeiter erhält ein Jahresbudget (z. B. 300–1.200 €) und nutzt es frei — Zahn, Sehhilfe, Vorsorge, Heilpraktiker, Physiotherapie.

🏠 Baustein-Tarife

Gezielte Leistungen wie Zahnersatz, Chefarztbehandlung, Krankentagegeld oder Vorsorgepakete — passend zur Belegschaft zusammengestellt.

- ✓ **Ohne Gesundheitsprüfung:** Im Kollektiv sind auch Mitarbeiter versicherbar, die privat keine Chance auf diese Tarife hätten — ein echtes Geschenk.
- ✓ **Steuerlich attraktiv:** Als Sachbezug bis 50 €/Monat steuerfrei gestaltbar, alternativ pauschal versteuert; für den Betrieb Betriebsausgabe.
- ✓ **Planbare Kosten:** Feste Beiträge ab ca. 10 € pro Mitarbeiter und Monat — voll kalkulierbar, jederzeit skalierbar.

~55 %

günstiger als eine Gehaltserhöhung mit gleichem Netto-Effekt: Bei einer Lohnerhöhung kommen nach Steuern und Sozialabgaben oft nur ~45 % beim Mitarbeiter an — das bKV-Budget wirkt zu 100 %. Rechnen Sie Ihren Betrieb durch: wolther-bav.netlify.app

Versorgungswerke: Die Kraft ganzer Branchen

Tarifliche Versorgungswerke wurden von Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften gemeinsam geschaffen. Sie verhandeln als Kollektiv Konditionen, die ein einzelner Betrieb nie bekäme — und in vielen Tarifverträgen ist ihre Nutzung ohnehin vorgesehen.

METALL & ELEKTRO

MetallRente

Das größte Versorgungswerk Deutschlands

Getragen von Gesamtmetall und IG Metall, über 47.000 angeschlossene Unternehmen. Erstklassige Konditionen für bAV und bKV — auch über die Metallbranche hinaus nutzbar.

GESUNDHEIT & PFLEGE

KlinikRente

Das Versorgungswerk des Gesundheitswesens

Für Kliniken, Praxen und Pflegeeinrichtungen. Inklusive starker Berufsunfähigkeitsabsicherung — ein gewichtiges Argument im Wettbewerb um Pflege- und Fachkräfte.

CHEMIE & PHARMA

ChemieRente

Die Tarifpartner der chemischen Industrie

Der Tarifvertrag „Lebensarbeitszeit und Demografie“ verpflichtet viele Chemie-Betriebe zu Vorsorgebeiträgen — korrekt über das Versorgungswerk umgesetzt, profitieren beide Seiten.

Warum das für Sie wichtig ist

Wer sein Branchen-Versorgungswerk nicht kennt oder nicht nutzt, verschenkt bares Geld — und riskiert bei tariflicher Bindung sogar Nachforderungen. Der erste Schritt ist immer die Prüfung:

Welches Werk passt zu Ihrer Branche, und was schreibt Ihr Tarifvertrag vor?

Ihre 10-Punkte-Checkliste

Gehen Sie die Liste durch — jedes „Nein“ oder „Weiß nicht“ ist ein Punkt für das Erstgespräch.

☐ **1. Zahlen wir auf alle Entgeltumwandlungen mind. 15 % Zuschuss?**

Auch auf Verträge, die vor 2019 geschlossen wurden (Pflicht seit 2022).

☐ **2. Existiert eine schriftliche Versorgungsordnung?**

Das zentrale Dokument gegen spätere Streitigkeiten.

☐ **3. Sind unsere tarifvertraglichen bAV-Pflichten geprüft?**

Zuschusshöhen, Mindestbeiträge, vorgegebene Versorgungswerke.

☐ **4. Wurden alle Mitarbeiter nachweislich informiert?**

Dokumentierte Information schützt vor Haftung.

☐ **5. Kennen wir das Versorgungswerk unserer Branche?**

MetallRente, KlinikRente, ChemieRente & Co. — geprüft und verglichen?

☐ **6. Sind Altverträge im Bestand aktuell und leistungsfähig?**

Alte Tarife sind oft teurer und schwächer als heutige Lösungen.

☐ **7. Nutzen wir die bAV aktiv im Recruiting?**

Stellenanzeigen, Onboarding, Mitarbeitergespräche.

☐ **8. Haben wir die bKV als Ergänzung geprüft?**

Sofort spürbarer Benefit ab ca. 10 €/Monat pro Kopf.

☐ **9. Ist die Verwaltung geregelt (Ein-/Austritte, Elternzeit)?**

Klare Prozesse statt Einzelfall-Chaos.

☐ **10. Gibt es einen festen Ansprechpartner für alles?**

Ein Profi für Betrieb und Belegschaft — statt Hotline-Roulette.

Lassen Sie uns über Ihren Betrieb sprechen

Andreas Wolther

Einfach gut beraten.



Ich begleite Arbeitgeber von der ersten Analyse über die rechtssichere Einführung bis zur laufenden Betreuung der Belegschaft — persönlich, verständlich und mit Fokus auf das, was zu Ihrem Betrieb passt.

Betriebliche Altersvorsorge

Betriebliche Krankenversicherung

Versorgungswerke

Enthaltungsberatung

§ 34d GewO

- ✓ **Kostenloses Erstgespräch (30 Min.):** Wir prüfen Ihre Pflichten, Ihren Bestand und Ihre Möglichkeiten — unverbindlich.
- ✓ **Konkretes Konzept:** Sie erhalten einen klaren Fahrplan mit Kosten, Nutzen und Zeitplan.
- ✓ **Umsetzung ohne Aufwand:** Einrichtung, Dokumente und Mitarbeiterkommunikation übernehme ich.

Jetzt Kontakt aufnehmen

Am schnellsten per WhatsApp — ich melde mich noch am selben Werktag.

WhatsApp & Telefon: **+49 177 3370122**

Web: **wolther-bav.netlify.app**

E-Mail: **info@nwf-os.de**

Dieser Ratgeber wurde mit größter Sorgfalt erstellt (Stand: Juli 2026), ersetzt jedoch keine individuelle Rechts- oder Steuerberatung. Alle Angaben ohne Gewähr; verbindliche Aussagen sind erst nach Prüfung Ihres Einzelfalls möglich. Vereinfachte Modellrechnungen — tatsächliche Werte hängen von Tarif, Steuerklasse und betrieblicher Ausgestaltung ab. Andreas Wolther, in Kooperation mit NWF Finanz Consulting, Osnabrück.