

Betriebliche Altersvorsorge 2026

**Renten
Lücke**





Wie funktioniert die Betriebsrente?

Von Sigrun an der Heiden

„Die Rente ist sicher“ – diese Aussage des 2020 verstorbenen früheren Bundesarbeitsministers Norbert Blüm sorgte schon in den 80er und 90er Jahren für kontroverse politische Diskussionen. Inzwischen ist klar: Die gesetzliche Rente reicht nicht aus, um den Lebensstandard im Alter zu sichern. Zwar hat der Gesetzgeber gerade das Renten-niveau – das Verhältnis zwischen der Rentenhöhe nach 45 Beitragsjahren und dem Durchschnittseinkommen – bis 2031 auf 48 Prozent festgeschrieben. Ohne diese Haltlinie würden die Renten langsamer steigen als die Löhne. Doch dies geht nur durch massive Steuerzuschüsse. Das Grundproblem bleibt: Weniger Erwerbstätige können die steigende Zahl der Rentenbezieher nicht finanzieren. Experten raten daher, [schon früh Geld fürs Alter anzusparen](#). Neben der privaten Altersvorsorge können sich Beschäftigte staatlich gefördert eine Rente über den Betrieb aufbauen, um die [drohende Versorgungslücke zu verkleinern](#).

Biallo-Tipp:

Wie groß Ihre Rentenlücke ausfällt und wie Sie mit einem Mix aus gesetzlicher, privater und betrieblicher Vorsorge Ihren Ruhestand finanziell absichern, lesen Sie im Ratgeber [„Die drei Säulen der Altersvorsorge“](#).

Mehr als 18 Millionen sorgen über ihren Arbeitgeber für den Ruhestand vor. Das sind rund 52 Prozent der Beschäftigten. Allerdings ist die Quote leicht rückläufig. Versorgungslücken gibt es besonders bei kleinen und mittelständischen Unternehmen. Nur ein Viertel der Beschäftigten, die in einem Betrieb mit bis zu neun Mitarbeitern arbeiten, besitzen eine Rentenanwartschaft. Bei Mittelständlern mit weniger als 50 Angestellten liegt die Quote bei 36 Prozent. Auch Geringverdiener sind schlecht abgesichert. Das Zweite Betriebsrentenstärkungsgesetz, das im Januar in Kraft trat, soll dies ändern. In diesem Ratgeber erfahren Sie alles Wissenswerte zur betrieblichen Altersvorsorge (bAV), den verschiedenen Vorsorgemodellen und darüber, was sich durch die gesetzliche Neuregelung ändert.

Was ist die betriebliche Altersvorsorge?

Eine Rente vom Arbeitgeber hat in Deutschland eine lange Tradition. Heutige Betriebsrentner sind meist gut versorgt, denn in der Vergangenheit finanzierten besonders Großunternehmen die [Zusatzrente](#) ihrer Beschäftigten allein. Daher kommt

auch der Name betriebliche Altersversorgung. Vom Versorgen haben sich viele Arbeitgeber aber wieder verabschiedet. Denn versprochene Rentenleistungen müssen Jahrzehnte später auch gezahlt werden können.

Betriebliche Altersvorsorge: Arbeitgeberzuschuss

Das Risiko ist den Unternehmen zu groß. Sie bieten ihren Beschäftigten stattdessen an, sich mit eigenen Beiträgen eine betriebliche Altersvorsorge (bAV) aufzubauen und stocken den Sparbetrag auf. Ein 15-prozentiger Arbeitgeberzuschuss ist seit einigen Jahren gesetzlich vorgeschrieben, sowohl für neu abgeschlossene als auch bestehende betriebliche Vorsorgeverträge mit Direktversicherern, Pensionskassen oder -fonds.

Angesichts des zunehmenden Fachkräftemangels zahlen manche Unternehmen auch einen höheren Zuschuss. Nachfragen lohnt sich. Denn je stärker sich die Firma finanziell beteiligt, desto eher rechnet sich die Betriebsrente für Beschäftigte. Gehen diese in Ruhestand, müssen sie die Betriebsrente nämlich versteuern. Gesetzlich Krankenversicherte zahlen darüber hinaus die vollen Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung.

Betriebliche Altersvorsorge: Arbeitgeber wählt Betriebsrentenmodell

Kleine und mittelständische Unternehmen schließen für ihre Belegschaften häufig Lebens- oder [Rentenversicherungen](#) ab. Je mehr Rentensparer mitmachen, desto günstiger fällt in der Regel der Gruppentarif aus. Manche Großunternehmen unterhalten eigene Versorgungswerke, etwa Pensionskassen, oder bieten das Sparen für den Ruhestand über Pensionsfonds an, die einen größeren Teil

der Gelder in [Aktien](#) anlegen dürfen. Der Arbeitgeber entscheidet, welches Betriebsrentenmodell er anbietet und verhandelt den Leistungsumfang. Neben einer monatlichen Betriebsrente oder Kapitalzahlung lässt sich bei vielen Versicherern, etwa der Debeka oder Canada Life, auch eine Hinterbliebenenversorgung oder Rentenzahlung bei Berufsunfähigkeit in den bAV-Vertrag aufnehmen.

Ist die Betriebsrente sinnvoll?

Die Details zur betrieblichen Altersvorsorge und der finanziellen Beteiligung des Unternehmens sind im Arbeitsvertrag, in einer Betriebsvereinbarung oder tarifvertraglich geregelt. Mitarbeiter müssen dann entscheiden, ob sie eine Betriebsrente mit eigenen Beiträgen aufbauen wollen. Dazu brauchen sie eine gute Beratung, denn die spätere Rentenhöhe hängt von vielen Faktoren ab: Wie viel Geld in die betriebliche Altersvorsorge fließt, wie

lange der Vertrag läuft, welche Verzinsung gezahlt wird, wie hoch das Einkommen ist, wie hoch die Steuerbelastung im Alter ausfällt und wie Betriebsrentner krankenversichert sind. Bietet das gewählte Rentenmodell eine attraktive Rendite bei geringen Kosten und zahlt die Firma einen Zuschuss von mehr als zwanzig Prozent, lohnt sich die Betriebsrente für viele Beschäftigte. Doch nicht für jeden ist sie die beste Altersvorsorge.

Wie funktioniert die Betriebsrente?

Rund 18,1 Millionen Beschäftigte sparen über den Betrieb fürs Alter. Doch die Verbreitung der bAV stockt. Fast die Hälfte der Angestellten besitzt keine betriebliche Altersabsicherung. Besonders Junge, Frauen und Geringverdiener sind schlecht versorgt. Nach wie vor hängt die Verbreitung stark vom Einkommen ab. Der Grund liegt auf der Hand: Arbeitgeber nutzen die betriebliche Altersvorsorge häufig zur Mitarbeitergewinnung. Sie locken

gut ausgebildete Fach- und Führungskräfte mit einer attraktiven Betriebsrente. Maßgeschneiderte Angebote für alle Teile der Belegschaft sind selten – besonders in kleinen und mittelständischen Unternehmen. Um die betriebliche Altersvorsorge attraktiver zu machen und [auch Geringverdiener besser abzusichern](#), verabschiedete die Regierung Ende letzten Jahres das Zweite Betriebsrentenstärkungsgesetz. Es trat Mitte Januar in Kraft.

Wie funktioniert die betriebliche Altersvorsorge per Entgeltumwandlung?

Angestellte dürfen schon seit 2002 Teile ihres Bruttogehalts in den Aufbau einer betrieblichen Altersvorsorge stecken. Bei dieser Entgeltumwandlung fließen die Beiträge ohne Abzüge in einen Vorsorgevertrag. In der Ansparphase verzichtet der Staat auf Steuern und Sozialabgaben, um den schnelleren Aufbau der Betriebsrenten zu fördern. Arbeitgeber müssen eine solche arbeitnehmerfinanzierte betriebliche Altersvorsorge ermöglichen und ihren Angestellten zumindest eine Direktversicherung anbieten – egal ob es sich um langjährige Mitarbeiter, Azubis oder Teilzeitbeschäftigte handelt. Den Anspruch auf Entgeltumwandlung haben alle, die verpflichtend in die gesetzliche Rentenversicherung einzahlen. Da die bAV-Beiträge vom Bruttogehalt

abgehen, sparen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen Steuern und [Sozialversicherungsbeiträge](#). Sie bekommen netto zwar etwas weniger ausgezahlt, dafür fließen aber deutlich höhere Beträge in die spätere Altersabsicherung. Auch Unternehmen müssen weniger an Renten-, Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung überweisen. Sie sparen rund 20 Prozent des umgewandelten Betrags. Heute dürfen Arbeitgeber diesen finanziellen Vorteil aber nicht mehr behalten. Sie müssen damit die betriebliche Altersvorsorge ihrer Angestellten aufstocken. Als Vereinfachungsregel gilt: 15 Prozent des umgewandelten Beitrags muss der Chef obendrauf legen.

Beitragsbemessungsgrenze bAV

Sparbeiträge bleiben nicht unbegrenzt steuer- und sozialversicherungsfrei. Wie viel Beschäftigte und Arbeitgeber ohne Abzüge in den Aufbau einer Betriebsrente stecken dürfen, ist an die Beitragsbemessungsgrenze zur gesetzlichen Rentenversicherung gekoppelt, die der Gesetzgeber jährlich anpasst. Aktuell beträgt sie 101.400 Euro jährlich, also 8.450 Euro pro Monat (Stand: 2026). Bis zu acht Prozent davon, 676 Euro monatlich, lassen sich steuerfrei in eine betriebliche Altersvorsorge

einzahlen. Höhere steuerfreie Beiträge sind nur bei zwei Vorsorgemodellen möglich: der Direktzusage sowie der Unterstützungskasse. Diese finanzieren Unternehmen häufig allein, um Führungskräfte abzusichern. Sozialabgabenfrei bleiben für alle Formen der betrieblichen Altersvorsorge jedoch nur Einzahlungen in Höhe von bis zu vier Prozent der Beitragsbemessungsgrenze. Im Jahr 2026 sind das 338 Euro im Monat.

Beispielrechnung: Entgeltumwandlung mit monatlich 200 Euro

	Gehalt in Euro ohne Entgeltumwandlung	Gehalt in Euro mit Entgeltumwandlung
monatliches Bruttogehalt	3.800,00	3.800,00
bAV-Sparbetrag durch Gehaltsumwandlung	-	200,00
Arbeitgeberzuschuss (15 %)	-	30,00
Summe bAV-Einzahlungen	-	230,00
Steuer- und beitragspflichtiges Brutto (mit Entgeltumwandlung)	3.800,00	3.600,00
minus Steuern*	476,08	428,75
minus Arbeitnehmeranteil zur		
▶ Rentenversicherung* (9,3 %)	353,40	334,80
▶ Krankenversicherung* (8,75 %)	332,50	315,00
▶ Pflegeversicherung* (2,4 %)	91,20	86,40
▶ Arbeitslosenversicherung* (1,3 %)	49,40	46,80
Nettogehalt	2.497,42	2.388,25
Nettoaufwand für bAV-Sparen		109,17

*Stand 2/2026, Steuerklasse 1, lediger Arbeitnehmer ohne Kinder, keine Kirchensteuer, Beitragssätze: Rentenversicherung 18,6 %, Krankenversicherung 14,6 %, durchschnittlicher Zusatzbeitrag 2,9 %, Pflegeversicherung 3,6 %, Zuschlag für Kinderlose 0,6 % (trägt nur Arbeitnehmer), Arbeitslosenversicherung 2,6 %

Der Nettoaufwand des Mitarbeiters für das betriebliche Alterssparen beträgt 109,17 Euro. Insgesamt fließen 230 Euro in die bAV, während sich sein Nettogehalt nur um rund 109 Euro verringert.

Dies fördert einen schnelleren [Vermögensaufbau](#), vorausgesetzt der Arbeitgeber bietet ein renditestarkes und kostengünstiges Vorsorgemodell an.

Neu: Automatisches Rentensparen auf Betriebsebene

Damit mehr Beschäftigte betrieblich vorsorgen, können Arbeitgeber seit diesem Jahr leichter eine automatische Entgeltumwandlung vereinbaren. Dazu braucht es keine tarifvertragliche Regelung mehr. Eine Vereinbarung auf Betriebsebene reicht. Das betriebliche Rentensparen wird damit zur Regel, sofern Beschäftigte nicht binnen eines Mo-

nats widersprechen (Opting-out). Firmen müssen ihre Belegschaft jedoch mindestens drei Monate vor dem geplanten bAV-Start informieren. Zudem verpflichten sie sich, einen höheren Zuschuss zu zahlen – 20 Prozent oder mehr. Eine stärkere finanzielle Beteiligung der Firma macht die betriebliche Vorsorge dann auch für Beschäftigte attraktiver.

Nachteil: Weniger gesetzliche Rente durch Entgeltumwandlung

Das bAV-Sparen aus dem Bruttogehalt hat aber nicht nur Vorteile. Was viele nicht wissen und im Beratungsgespräch oft zu kurz kommt, ist der Hinweis, dass „gleichzeitig die Leistungen, insbesondere in der gesetzlichen Rente, geringer ausfallen“, kritisiert der Bundesverband der Verbraucherzentralen. Da bei einer Entgeltumwandlung weniger Sozialversi-

cherungsbeiträge gezahlt werden, sinkt die gesetzliche Rente sowie die Höhe des Arbeitslosen- und [Krankengeldanspruchs](#) sowie einer eventuellen [Erwerbsminderungsrente](#) während der Ansparzeit. Es gilt also individuell nachzurechnen, ob und in welcher Höhe sich ein Gehaltsverzicht zugunsten der angebotenen betrieblichen Altersvorsorge lohnt.

Beispielrechnung Deutsche Rentenversicherung

Um einzuschätzen, wie sich eine Entgeltumwandlung von monatlich 200 Euro auf die spätere gesetzliche Rente auswirkt, hat die Deutsche Rentenversicherung für biallo ein Beispiel – auf Basis des Durchschnittsentgelts von 51.944 Euro (Stand 2026) – durchgerechnet. In diesem Fall entsprechen die jährlichen Einzahlungen in die Rentenkasse genau

einem Entgeltpunkt, der mit dem aktuellen Rentenwert von 40,79 Euro (Stand 2/2026) multipliziert wird. Der Rentenwert wird jährlich entsprechend der Lohnentwicklung angepasst. Spätere Rentenanpassungen sind dieser Berechnung jedoch nicht berücksichtigt.

Monatliche Rente eines Durchschnittsverdieners	Rentenwert	nach 35 Beitragsjahren	nach 40 Beitragsjahren
ohne Entgeltumwandlung	40,79 Euro	1.427,65 Euro	1.631,60 Euro
mit Entgeltumwandlung von 200 Euro/Monat		1.361,85 Euro	1.556,40 Euro
Rentenverlust durch Entgeltumwandlung		65,80 Euro	75,20 Euro

Bei einem Durchschnittsverdienst von jährlich 51.944 Euro wird eine monatliche Rentenhöhe von 40,79 Euro erwirtschaftet. Wer 35 Jahre in die gesetzliche Rentenversicherung (GRV) einzahlt, bekommt später eine monatliche Bruttorente von 1.427,65 Euro. Nach 40 Jahren sind es 1.631,60 Euro. Investieren Beschäftigte monatlich 200 Euro in eine betriebliche Altersvorsorge, indem sie Gehalt umwandeln, reduziert sich das rentenversiche-

rungspflichtige Einkommen jährlich um 2.400 Euro. Durch die geringeren Einzahlungen in die Rentenkasse sinkt die monatliche Rentenanswartschaft. Die Rente nach 35 Beitragsjahren beträgt 1.361,85 Euro, nach 40 Jahren 1.556,40 Euro. Durch die Entgeltumwandlung bekommt der Durchschnittsverdiener in unserem Beispiel also knapp 66 beziehungsweise 75 Euro weniger Rente im Monat. Eine Betriebsrente sollte dies ausgleichen können.

Zerbor/ Shutterstock.com

Rentenversicherung



Horst Biallo (Gründer & Herausgeber)

Mehr Experten-Ratgeber

Lesen Sie auf biallo.de weitere Experten-Ratgeber aus den Bereichen:

- **Anlegen & Sparen**
- **Immobilien & Baufinanzierung**
- **Familie & Vorsorge**
- **Konten & Karten**
- **Kredit**
- **Recht & Steuer**

Mit dem kostenlosen



Newsletter

von biallo.de immer
aktuell informiert!

So können Sie uns unterstützen

Wenn Ihnen unser ausführlicher und werbefreier Experten-Ratgeber gefallen hat, dann können Sie unser Team unterstützen, indem Sie uns als Wertschätzung eine Tasse Kaffee oder Tee spendieren

Paypal: <https://www.paypal.me/biallode/1,90>

Banküberweisung: IBAN DE17 7009 1600 0002 5462 13

Stichwort: RDW



Ab 2027 fördert der Staat die Betriebsrente von Geringverdienern stärker

Die Verbreitung der betrieblichen Altersvorsorge ist noch immer stark vom Einkommen abhängig. Wer mehr als 4.500 Euro monatlich verdient, bekommt meist eine Betriebsrente on top, an der sich der Chef mitunter großzügig beteiligt. Die Versorgungsquote liegt bei knapp 80 Prozent. Im Gegensatz dazu besitzt nur rund ein Drittel der Beschäftigten mit einem Bruttolohn bis 2.500 Euro eine betriebliche Altersvorsorge, verrät die Studie Alterssicherung in Deutschland.

Damit Betriebe mehr für die [Absicherung von Geringverdienern](#) tun, gibt es durch die aktuelle gesetzliche Neuregelung ab 2027 eine höhere Förderung. Bisher gilt: Zahlen Arbeitgeber für Beschäftigte zusätzlich zum vereinbarten Lohn jährlich mindestens 240 bis maximal 960 Euro in eine bAV ein, übernimmt der Staat davon 30 Prozent – wenn nach Abzug einer möglichen Entgeltumwandlung maximal 2.575 Euro brutto auf dem

Gehaltszettel stehen. Ab 2027 können Firmen bis zu 1.200 Euro pro Jahr in die Altersabsicherung ihrer Angestellten investieren. Der maximale Förderbetrag steigt dadurch von 288 auf 360 Euro. Die Verrechnung erfolgt mit der abzuführenden Lohnsteuer. „Bisher erhielten über eine Million Geringverdiener so erstmals einen bAV-Vertrag“, freut sich Klaus Stieffermann und hofft auf weitere Zuwächse. „Gleichzeitig wird die Einkommensgrenze dynamisiert, damit Beschäftigte bei einer Lohnerhöhung nicht gleich aus der Förderung fallen“, lobt der Geschäftsführer des Fachverbands Arbeitsgemeinschaft für betriebliche Altersvorsorge (aba). Ab 2027 beträgt diese drei Prozent der jährlichen Beitragsbemessungsgrenze zur gesetzlichen Rentenversicherung. Aktuell wären das 3.042 Euro. 2027 wird die Grenze weiter steigen, sodass mehr Beschäftigte eine geförderte, vom Arbeitgeber finanzierte Betriebsrente erhalten können.



Finestock / Shutterstock.com

Durchführungswege bAV: Modelle der betrieblichen Altersvorsorge im Überblick

In der Ansparphase verzichtet der Staat weitgehend auf Steuern und Sozialabgaben, damit das angesparte Vermögen für die spätere Betriebsrente schneller wächst. Entscheidend hierfür ist aber auch, welches Altersvorsorgemodell Unternehmen ihren Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen anbieten und welche Erträge erwirtschaftet werden. „Einige Versorgungswerke großer Unternehmen bieten eine attraktive Verzinsung bei geringen Kosten“, sagt aba-Geschäftsführer Stieffermann. Davon profitieren betriebliche Rentensparer. Bei den marktüblichen Versicherungslösungen müsse man aber die Konditionen genau prüfen. „Niedrige Zinsen machen eine betriebliche Altersvorsorge oft unren-

tabel“, kritisiert der Experte. Hinzu kommen zum Teil hohe Abschluss- und Verwaltungskosten. In Niedrigzinszeiten haben Versorgungsträger zudem Probleme, garantierte Leistungen zu erwirtschaften. Neuere Verträge verzichten daher häufig auf eine Mindestverzinsung und garantieren nur die eingezahlten Beiträge.

Es gibt fünf Möglichkeiten, über den Betrieb für den Ruhestand zu sparen. Man spricht von den Durchführungswegen der betrieblichen Altersvorsorge. Hier eine Übersicht:

Direktversicherung

Sie ist besonders bei kleinen und mittelständischen Unternehmen verbreitet. Arbeitgeber schließen eine Lebens- oder Rentenversicherung zugunsten ihrer Beschäftigten ab – idealerweise in Form eines kostengünstigen Gruppenvertrags. Auch Hinterbliebene sowie eine Berufsunfähigkeit lassen sich absichern – mitunter auch ohne Gesundheitsprüfung. Da der Kapitalerhalt im Vordergrund steht, setzen Lebensversicherer häufig auf festverzinsliche Anlageformen. Ein kleinerer Teil der Sparbeiträge fließt in Fonds. Die lange Niedrigzinsphase ging somit auf Kosten der Rendite. Der Garantiezins lag lange bei mageren 0,25 Prozent und ist erst 2025 auf ein Prozent gestiegen. Auch die – nicht garantierten – Überschussbeteiligungen sanken. Inzwi-

schen gibt es aber auch Direktversicherungen, die einen bAV-Fondsparplan im Versicherungsmantel anbieten. Dann fließen 60 bis 70 Prozent der bAV-Beiträge – nach Abzug der Kosten – entweder wie bei Canada Life in einen [Mischfonds](#) mit hohem Aktienanteil oder in [ETF](#)- oder Indexfonds.

Biallo-Tipp:

Auch privat können Sie renditestark [mit ETF-Fondssparplänen fürs Alter vorsorgen](#). Wie das funktioniert, verrät unser Ratgeber.

Pensionskasse

Dieser Durchführungsweg ist bei tarifgebundenen Unternehmen verbreitet. Pensionskassen sind rechtlich selbstständig und kümmern sich um die Anlage und Verwaltung der bAV-Beiträge einer oder mehrerer Firmen einer Branche. Die Leistungen ähneln denen privater [Lebensversicherungen](#),

doch meist sind die Konditionen besser. Zum Jahreswechsel hat die Finanzaufsicht für Pensionskassen die Anlagevorschriften gelockert. Sie dürfen nun mehr in Aktien und Fonds investieren, um bessere Renditen zu erzielen. Langfristig könnte das zu höheren Betriebsrenten führen.

Pensionsfonds

Im Unterschied zu Versicherungen können Pensionsfonds einen Großteil der eingezahlten Gelder am Kapitalmarkt anlegen und so höhere Renditen erwirtschaften. Zinsgarantien gibt es nicht, nur die eingezahlten Beiträge sind sicher. Wie viel Betriebs-

rente am Ende herauspringt, hängt vom Erfolg der Anlage ab. Firmenchefs sollten sich daher das Portfolio genau anschauen. Langfristig lassen sich mit Fonds aber höhere Erträge erwirtschaften als mit niedrigverzinsten Versicherungen.

Direktzusage

Vor allem größere Unternehmen verpflichteten sich in der Vergangenheit, Führungskräften im Alter eine Betriebsrente zu bezahlen. Die Höhe hängt vom Gehalt und der Betriebszugehörigkeit ab. Ansprüche aus einer arbeitgeberfinanzierten Zusage sind dem Mitarbeiter sicher, wenn er mindestens drei Jahre im Unternehmen gearbeitet hat. Die

Rente muss der Betrieb selbst erwirtschaften, bildet dafür Rückstellungen in der Bilanz und zahlt weniger Steuern. Vielen ist das Risiko jedoch zu groß, zugesagte Renten nicht bezahlen zu können. Häufig schließen Unternehmen daher eine Rückdeckungsversicherung ab.

Unterstützungskasse

Konzerne und große Unternehmen gründeten in der Vergangenheit diese eigenständigen Versorgungseinrichtungen, die sich um die bAV der Belegschaft kümmern. Sie sind in der Kapitalanlage frei: Sparbeiträge können in [Wertpapiere](#), aber

auch im Unternehmen investiert werden, das dafür einen vereinbarten Zins zahlt. Um Rentenansprüche abzusichern, sind auch hier Rückdeckungsversicherungen weit verbreitet.

Dilok Klaisataporn/ Shutterstock.com



Betriebsrenten ohne Haftungsrisiko: Anschluss an Sozialpartnermodell möglich

Die Verbreitung der betrieblichen Altersvorsorge stagniert, weil Arbeitgeber für die Höhe der Renten haften, sollten Versorgungsträger die garantierten Leistungen nicht erbringen können. Je nach Vertrag müssen mindestens die eingezahlten Beiträge für die Auszahlung zur Verfügung stehen. Zudem läuft das betriebliche Rentensparen oft über [Versicherungen](#), die teuer sind und wenig Rendite erwirtschaften. Haftungsrisiken lassen sich bisher nur umgehen, wenn Unternehmen und Gewerkschaften eine bAV vereinbaren, die auf Garantien verzichtet. Dieses Sozialpartnermodell ist eine reine Beitragszusage. Für Beschäftigte könnte trotzdem eine höhere Betriebsrente herauspringen, weil sich Beiträge stärker am Kapitalmarkt investiert werden können und sich so

höhere Renditen erzielen lassen. Manche tarifliche Vereinbarungen sehen zudem vor, dass Firmen mehr in die Betriebsrente einzahlen, um einen Puffer für mögliche Wertschwankungen aufzubauen.

Seit 2026 steht auch nicht tarifgebundenen Unternehmen dieser Weg offen. Sie können sich bestehenden Sozialpartnermodellen ihrer Branche anschließen. Entsprechende bAV-Lösungen gibt es in der Chemie-, Versicherungs- und Bankenbranche, der Energie- und Wasserwirtschaft sowie im Verkehrssektor, etwa bei Bodenverkehrsdiensten sowie privaten Omnibusunternehmen in Baden-Württemberg.

Lohnt sich die betriebliche Altersvorsorge?

Einem geschenkten Gaul schaut man bekanntlich nicht ins Maul. „Finanzieren Arbeitgeber die Betriebsrente allein oder leisten einen erheblichen Beitrag dazu, brauchen Beschäftigte nicht lange zu überlegen“, sagt bAV-Experte Stieffermann. „Dann lohnt sich die betriebliche Altersvorsorge.“ Zahlen Mitarbeiter oder Mitarbeiterin aber den größten Teil der Beiträge selbst, müsse man nachrechnen und prüfen, ob das angebotene Vorsorgemodell genug

Rendite erwirtschaftet. Zwei Prozent nach Abzug der Kosten sollten es mindestens sein. Denn Betriebsrenten sind im Alter zu versteuern. [Gesetzlich Krankenversicherte](#) zahlen zudem die vollen Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung – auch den Arbeitgeberanteil. Für Kinderlose kommt noch ein Zuschlag bei der Pflegeversicherung von 0,6 Prozent obendrauf. Dies ist ein großer Nachteil der bAV.

Weniger Abzüge auf kleine Renten

Der Gesetzgeber hat deshalb vor einigen Jahren einen Freibetrag eingeführt, um Rentner und Rentnerinnen zu entlasten. Aktuell bleiben Betriebsrenten und andere Versorgungsbezüge von Pflichtversicherten bis 197,75 Euro monatlich (Stand 2026) von Sozialabgaben befreit. Wer höhere Zahlungen erhält, muss nur auf den Teil, der den Freibetrag übersteigt, Beiträge an die Krankenkasse abführen. Die Pflegeversicherung berechnet ihre Beiträge jedoch auf Basis der tatsächlichen Bezüge – legt also den kompletten Betrag zugrunde –, sobald die Betriebsrente über der 197,75-Euro-Grenze liegt. Für freiwillig Versicherte gibt es keinerlei Erleichterungen. Ihre Betriebsrente ist in voller Höhe beitragspflichtig. Hinzu kommt die Steuer. [Wie viel Rentner und Rentnerinnen an den Fiskus zahlen](#) müssen, hängt von ihren Einkünften im Alter ab. Neben der gesetzlichen und betrieblichen Rente sind auch Miet- und Kapitaleinkünfte in der Steuererklärung anzugeben.

Biallo-Tipp:

Das Eigenheim steht als Altersvorsorge hoch im Kurs. Wann sich Eigennutzung, [Vermietung](#) oder Verkauf lohnt, erfahren Sie im Ratgeber [„Immobilie als Altersvorsorge“](#).

Lohnt sich die betriebliche Altersvorsorge angesichts solch hoher Abzüge? Pauschale Antworten sind hier schwierig. Es kommt immer auf das jeweilige Einkommen im Rentenalter an, wie viel der Arbeitgeber finanziell beigesteuert hat und wie Betriebsrentner versichert sind. Privatversicherte zahlen nicht in die gesetzlichen Sicherungssysteme ein. Auch Bezieher kleiner Betriebsrenten müssen in der Regel keine oder nur geringe Abzüge befürchten. Wer etwa im Alter auf die staatliche Grundversicherung angewiesen ist, kann mindestens 100 Euro aus einer zusätzlichen Altersabsicherung, wie bAV oder privater Vorsorge, behalten. Darüber hinausgehende Zahlungen bleiben bis zu 30 Prozent anrechnungsfrei. Erst monatliche Bezüge über 281,50 Euro (Stand 2026) werden voll auf die staatliche Hilfe angerechnet. Für Beschäftigte, die im Alter nur mit einer kleinen gesetzlichen Rente rechnen können, ist die betriebliche Altersvorsorge daher eine gute Sache.

Gutverdiener: Bei hohen Eigenbeiträgen besser nachrechnen

Gutverdiener sollten allerdings nachrechnen, wenn sie auf Gehalt verzichten, um sich eine Betriebsrente aufzubauen. Liegt ihr Verdienst über 5.812,50 Euro, der Beitragsbemessungsgrenze zur gesetzlichen Kranken-, aber unter der zur gesetzlichen Rentenversicherung von aktuell 8.450 Euro monatlich, profitieren sie von einer Entgeltumwandlung weniger als andere Lohngruppen. Zum einen geht die Ersparnis bei den Sozialabgaben teilweise verloren, weil nur bis zu einem Gehalt von 5.812,50 Euro (Stand 2026) Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung anfallen. Zum anderen mindert die Entgeltumwandlung zugunsten einer bAV trotzdem die spätere gesetzliche Rente. Denn hier liegt die Versicherungspflichtgrenze höher. Interessant ist daher das Verhältnis zwischen dem Nettoaufwand des Mitarbeiters in der Ansparphase und der späteren Nettobetriebsrente. Beschäftigte sollten sich aus-

rechnen lassen, wie hoch die Ersparnis bei Sozialabgaben und Steuern im Vergleich zu den späteren Abzügen (inklusive Verlust gesetzlicher Rentenansprüche) ausfällt.

Wer eine betriebliche Altersvorsorge abschließt, muss zudem wissen, dass er meist nicht vor dem Rentenalter an das Ersparte kommt. Eine frühere Auszahlung der Betriebsrente ist in der Regel nicht vorgesehen. Dies ändert sich aber 2027. Durch das Zweite Betriebsrentenstärkungsgesetz soll auch ein vorzeitiger Rentenbezug möglich werden. Wer bereits eine gesetzliche Teilrente bezieht, kann sich ab kommendem Jahr auch seine Betriebsrente früher auszahlen lassen. Allerdings müssen betriebliche Frührentner – wie bei der gesetzlichen Rente auch – dann Abschläge in Kauf nehmen. Eine vorherige Beratung ist daher dringend zu empfehlen.

Was tun bei häufigem Jobwechsel?

Auch die eigenen beruflichen Zukunftspläne spielen eine entscheidende Rolle, ob sich der Abschluss einer betrieblichen Altersvorsorge lohnt. Wer nicht lange im Betrieb bleiben oder sich später selbstständig machen will, sollte besser auf das betriebliche Sparen verzichten. Häufige Jobwechsel gehen nämlich zu Lasten der späteren Betriebsrente. „Zwar ist gesetzlich gewährleistet, dass Beschäftigte die angesparten Gelder in die betriebliche Altersvorsorge des neuen Arbeitgebers einzahlen dürfen“, sagt aba-Geschäftsführer Stieffermann. „Aber das macht

nicht immer Sinn, besonders wenn die angebotenen Leistungen und Konditionen schlechter sind.“ Nur wenige Arbeitgeber sind bereit, den alten bAV-Vertrag zu übernehmen und fortzuführen, weil dies zusätzlichen Verwaltungsaufwand bedeutet. Dadurch haben Beschäftigte zum Teil mehrere kleine Anwartschaften bei verschiedenen Arbeitgebern. Ansprüche aus Direktzusagen und von Unterstützungskassen verwaltete Gelder können grundsätzlich nicht zum neuen Arbeitgeber mitgenommen werden.

Betriebliche Altersvorsorge kündigen?

Ein bAV-Vertrag lässt sich meist auch nicht vorzeitig kündigen, und wenn doch, müssen alle zuvor gesparten Steuern und Sozialabgaben nachgezahlt werden. Bei Versicherungen gilt dann auch nur der deutlich niedrigere Rückkaufswert. Für betriebliche Rentensparer ist das ein Verlustgeschäft. Angesparte Beiträge können sich Beschäftigte in der Regel

nur dann als Abfindung auszahlen lassen, wenn die betrieblichen Rentenansprüche unter einer Bagatellgrenze liegen. Meistens ist es günstiger, den alten bAV-Vertrag ruhen zu lassen oder mit privaten Beiträgen fortzuführen – dann allerdings aus dem Nettogehalt.

Leichtere Abfindung von Kleinstrenten

Unternehmen, die ihrer Belegschaft eine bAV anbieten, sollen von Bürokratie entlastet werden. Die aktuelle gesetzliche Neuregelung erlaubt Firmen deshalb, geringe Rentenanswartschaften ehemaliger Mitarbeiter – auch ohne deren Zustimmung – mit einer Kapitalzahlung abzufinden, um Verwaltungskosten zu sparen. Gleichzeitig wurden die Grenzen erhöht: Einmalig abfinden lassen sich im Jahr 2026 Kleinstrenten bis 59,33 Euro monatlich bzw. Kapitalleistungen bis 7.119 Euro. Stimmen Beschäftigte zu, können die Anwartschaften auch steuerfrei in die gesetzliche Rentenversicherung übertragen werden. In diesem Fall gelten höhere Abfindungsgrenzen von 79,10 Euro (monatlicher Anspruch) beziehungsweise 9.492 Euro, falls der bAV-Vertrag eine Kapitalleistung vorsieht (Stand 2026). Auch hier sollten Sie sich im Vorfeld von der Deutschen Rentenversiche-

rung beraten und ausrechnen lassen, wie viel mehr gesetzliche Rente dies bringt.

Wichtig zu wissen: Eigene Sparbeiträge zur betrieblichen Altersvorsorge können nicht verfallen. Sie gehören den Beschäftigten, auch wenn diese das Unternehmen verlassen. Finanziert der Arbeitgeber die Betriebsrente, müssen Angestellte mindestens drei Jahre im Unternehmen bleiben, um diese Rentenansprüche zu sichern. Auch im Falle einer Insolvenz des Arbeitgebers sind die Betriebsrenten geschützt. In der Regel zahlt dann der Pensionssicherungsverein oder das Versicherungsunternehmen die späteren Altersbezüge.

Betriebsrente versteuern: Was wird abgezogen?

Werden Betriebsrenten im Alter ausgezahlt, sind diese als Einkommen zu versteuern. Der Vorteil dieser nachgelagerten Besteuerung: Für die meisten Rentner und Rentnerinnen gilt im Alter ein niedriger Steuersatz, weil ihre Einkünfte geringer ausfallen als während des Berufslebens. Heutige Betriebsrentner profitieren zudem von einem Freibetrag, dem sogenannten Altersentlastungsbetrag. Dieser wird

jedoch stufenweise abgebaut und entfällt ab dem Jahr 2058 ganz. Ein großer Nachteil ist, dass gesetzlich Krankenversicherte auf ihre Betriebsrente die vollen Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung bezahlen müssen – auch den Arbeitgeberanteil, der bei der gesetzlichen Rente nicht anfällt. Nur kleine Betriebsrenten bis maximal 197,75 Euro monatlich sind von Sozialabgaben befreit (Stand 2026).

Betriebliche Altersvorsorge: Auszahlung bestimmt Höhe der Abzüge

Wie hoch die jeweiligen Abzüge sind, hängt auch davon ab, ob die betriebliche Altersvorsorge als monatliche Rente fließt oder als Kapitalzahlung erfolgt. Je nach bAV-Vertrag können bis zu 30 oder sogar 100 Prozent der angesparten Altersgelder in einer Summe ausbezahlt werden. Auch in diesem Fall sind Steuern und Sozialversicherungsbeiträge zu zahlen, die durch die Steuerprogression höher aus-

fallen. Angehende Betriebsrentner sollten sich daher steuerlich beraten lassen. Bei Kapitalzahlungen aus Direktzusagen oder von Unterstützungskassen lässt sich mitunter auch die steuerlich günstigere [Fünftelregelung](#) anwenden. Hier wird der Auszahlungsbetrag – steuerlich gesehen – auf fünf Jahre verteilt, sodass die Steuerprogression weniger stark ins Gewicht fällt.

Beispielrechnung: Sozialabgaben bei einmaliger Kapitalauszahlung der Betriebsrente

Die Beiträge zur gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung werden bei betrieblichen Kapitalzahlungen wie folgt berechnet: Der Betrag wird auf

zehn Jahre, also 120 Monate, umgelegt. Auf Basis dieser fiktiven Monatsrente lassen sich dann die Sozialversicherungsbeiträge errechnen.

Betriebsrente als Kapitalzahlung in Höhe von 150.000 Euro	
fiktive Monatsrente (Kapital/120)	1.250,00 Euro
minus Freibetrag zur Krankenversicherung (KV)	197,75 Euro
Basis zur Berechnung des KV-Beitrags	1.052,25 Euro
Krankenkassenbeitrag (14,6 %, Zusatzbeitrag 2,9 %)	184,14 Euro
Pflegeversicherungsbeitrag (3,6 % von 1.250 Euro)	45,00 Euro
Gesamtabzüge Sozialversicherungen	229,14 Euro

Die Pflegeversicherung berechnet den fälligen Beitrag auf Basis der gesamten fiktiven Monatsrente, weil diese über der Freigrenze von 197,75 Euro liegt. Ist der Betriebsrentner freiwillig gesetzlich versichert,

entfällt auch der Freibetrag zur Krankenversicherung. Gesetzlich Krankenversicherte müssen die so ermittelten Sozialabgaben zehn Jahre lang zahlen.

Privat fortgeführte Betriebsrente versteuern

Wer seinen alten bAV-Vertrag, etwa eine Direktversicherung oder Pensionskasse, nach einem Arbeitgeberwechsel privat fortführt und die Beiträge aus seinem Nettoeinkommen bezahlt, muss auf diesen Anteil später keine Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung zahlen. Das Bundesverfassungsgericht entschied, dass privatfinanzierte Beiträge bei der Berechnung der Sozialabgaben nicht berücksichtigt werden dürfen.

Einen steuerlichen Sonderfall stellen Direktversicherungen dar, die vor 2005 abgeschlossen wurden. Einzahlungen in diese Altverträge unterliegen oft einer Pauschalsteuer von 20 Prozent. Dafür wird die Betriebsrente im Alter – wie private Rentenzahlungen auch – nur mit dem geringeren Ertragsanteil

besteuert. Wurde eine Kapitalzahlung vereinbart, müssen Betriebsrentner überhaupt keine Steuern zahlen, wenn mindestens zwölf Jahre lang Beiträge gezahlt wurden. Beiträge zu den gesetzlichen Sozialversicherungen fallen jedoch auch hier an.

Biallo-Tipp:

Viele unterschätzen, wie groß die Lücke zwischen letztem Gehalt und erster Rente wirklich ist. Warum Abzüge, Fixkosten und verspätete Anträge schnell zum Problem werden können – und wie Sie gegensteuern, zeigt unser Ratgeber zum [geplanten Renteneintritt](#).



FrankHr / Shutterstock.com

Verwendete Quellen:

Experteninterview mit Klaus Stiefermann, Geschäftsführer des Fachverbands Arbeitsgemeinschaft für betriebliche Altersvorsorge (aba)

Rentenversicherungsbericht 2025:

https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Rente/rentenversicherungsbericht-2025.pdf?__blob=publicationFile&v=2

Alterssicherungsbericht 2024:

https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Rente/alterssicherungsbericht-2024.pdf?__blob=publicationFile&v=3

<https://www.aba-online.de/alterssicherungsbericht-anteil-besch%C3%A4ftigte-mit-bav>

https://rentenupdate.driv-bund.de/DE/1_Archiv/Archiv/2025/09_Mehrsaeulensystem.html

Zweites Betriebsrentenstärkungsgesetz:

https://www.bundesrat.de/SharedDocs/drucksachen/2025/0701-0800/724-25.pdf?__blob=publicationFile&v=1

<https://www.bundesfinanzministerium.de/Monatsberichte/Ausgabe/2025/09/Inhalte/Kapitel-3-Analysen/3-3-zweites-betriebsrentenstaerkungsgesetz.html>

Deutsche Rentenversicherung:

Beispielrechnung für biallo.de

https://www.deutsche-rentenversicherung.de/SharedDocs/Downloads/DE/Broschueren/national/betriebliche_altersversorgung.html

https://www.deutsche-rentenversicherung.de/SharedDocs/Downloads/DE/Broschueren/national/betriebliche_altersversorgung.html

Infos zur bAV:

https://www.bafin.de/DE/Verbraucher/Altersvorsorge/bAV/bav_node.html

<https://www.bmas.de/DE/Soziales/Rente-und-Altersvorsorge/Zusaetzliche-Altersvorsorge/Betriebliche-Altersversorgung/betriebliche-altersversorgung.html>

Impressum

biallo.de

Ihr Geld verdient mehr.

Inhaltlich Verantwortlicher
gemäß §Abs. 2 MStV:

Biallo & Team GmbH
Achselschwanger Str. 5, 86919
Utting

Telefon: +49 8806 33384 0
Telefax: +49 8806 33384 19

E-Mail: info@biallo.de
Internet: <https://www.biallo.de>

Vertretungsberechtigte Geschäftsführer:
Samuel Biallowons
Registergericht: Amtsgericht Augsburg
Registernummer: HRB 18274
Umsatzsteuer-Identifikationsnummer gemäß
§ 27 a Umsatzsteuergesetz: DE 213264656
Inhaltlich verantwortlich gemäß §§ 5 TMG, 55 RStV:
Samuel Biallowons

Haftungshinweis: Trotz sorgfältiger inhaltlicher Kontrolle übernehmen wir keine Haftung für die Inhalte externer Links. Für den Inhalt der verlinkten Seiten sind ausschließlich deren Betreiber verantwortlich.

Urheberrecht: Alle in diesem Dokument veröffentlichten Inhalte und Abbildungen sind urheberrechtlich geschützt. Jede Form der Verwertung bedarf unserer vorherigen schriftlichen Zustimmung. Dies gilt insbesondere für die Vervielfältigung, Be- und Verarbeitung, Speicherung, Übersetzung sowie Wiedergabe von Inhalten in Datenbanken oder anderen elektronischen Medien und Systemen. Downloads von unseren Webseiten sind nur für den persönlichen, privaten und nicht kommerziellen Gebrauch gestattet.

Das Impressum von biallo.de gilt auch für unsere Seiten auf

YouTube

Twitter

Instagram

Facebook

Linkedin



Der „Ratgeber der Woche“ ist ein Service der Verbraucher-Redaktion Biallo & Team GmbH, Achselschwanger Str. 5, 86919 Utting. Sie können uns erreichen unter redaktion@biallo.de oder per Telefon: +49 8806 33384 0

Weitere Informationen unter <https://www.biallo.de>
Es ist uns jedoch **gesetzlich untersagt**, individuell fachlich zu beraten.

Renten Lücke

