

Betriebsrentenstärkungsgesetz II

Tagung der Vereinigung der Versicherungs-
Betriebswirte e.V.

Alexander Bauer

HEUBECK GmbH

Köln, 24.04.2026

HEUBECK AG
Lösungen zur Altersvorsorge 

Betriebsrentenstärkungsgesetz II



Vorgezogene betriebliche Altersleistungen auch bei Bezug von Teilrenten aus der GRV

... und das bei vollem Hinzuverdienst, § 6 BetrAVG

KERNPUNKTE



- **Änderung § 6 BetrAVG:** „Einem Arbeitnehmer, der die Altersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung **als Vollrente** in Anspruch nimmt, sind auf sein Verlangen nach Erfüllung der Wartezeit und sonstiger Leistungsvoraussetzungen Leistungen der betrieblichen Altersversorgung zu gewähren.“
- Arbeitnehmer sollen zukünftig **grundsätzlich bei Bezug der gesetzlichen Rente**, gleich ob als Voll- oder Teilrente, die betriebliche Altersleistung vorzeitig verlangen können
- Vereinbarte Wartezeit und **sonstige Leistungsvoraussetzungen** müssen weiterhin erfüllt sein
- Inkrafttreten zum **01.01.2027**

BEWERTUNG



Weitere Flexibilisierung durch Bezug GR und bAV neben Arbeitsentgelt



Gesetzlicher Anspruch auf betriebliche Altersleistung grds. auch bei geringer gesetzlicher Teilrente, aber kein Anspruch auf bAV-Teilrente



Gestaltung je nach personalpolitischer Zielsetzung über „sonstige Leistungsvoraussetzungen“ (Ausscheideerfordernis?)



Leistungserbringung und Anwartschaftszuwächse – neue Herausforderungen! Entgeltumwandlung!



Prüfung und Anpassung von Versorgungsregelungen

Exkurs: Beschäftigungsverhältnisse nach der Regelaltersgrenze

... und Verbesserung der Bedingungen

KERNPUNKTE



- Befristete Anschlussarbeitsverträge bei demselben Arbeitgeber **nach Erreichen der Regelaltersgrenze** in der GRV sind seit dem 01.01.2026 **ohne Sachgrund** möglich (§ 41 SGB VI, § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG)
- Gesetz zur Stabilisierung des Rentenniveaus und zur vollständigen Gleichstellung der Kindererziehungszeiten vom 22.12.2025
- **Steuerfreibetrag** für **Einnahmen aus nichtselbständiger Arbeit bis zu 24.000 Euro p.a.** nach Erreichen der Regelaltersgrenze (ggf. zeitanteilig gekürzt)
- Gesetz zur steuerlichen Förderung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern vom 22.12.2025 (Aktivrentengesetz)

BEWERTUNG



Arbeiten im Alter wird durch Aktivrente attraktiver



Mittel gegen Fachkräftemangel



Gleichzeitiger Bezug der Betriebsrente und Arbeitsentgelt aus Anschlussarbeitsverhältnis möglich – Bestimmungen der Zusage zu beachten



Wirkung der weiteren Beschäftigungsjahre zu prüfen; ggf. Anpassungsbedarf der Zusage

Erhöhung der Abfindungsgrenzen für einseitige Abfindungen

Neue „Bagatellgrenzen“ in § 3 Abs. 2 BetrAVG

KERNPUNKTE



- **Erhöhung der „Bagatellgrenze“ für einseitige Abfindung** gesetzlich unverfallbarer Anwartschaften und laufender Leistungen:
 - Monatsbetrag der Anwartschaft auf laufende Leistung bei Erreichen der vorgesehenen Altersgrenze darf **1,5%** (statt 1%) der monatlichen Bezugsgröße nach § 18 SGB IV (in 2026 = 59,33 €) nicht übersteigen; gilt entsprechend bei laufender Leistung
 - Anwartschaft auf Kapitalleistung darf **18/10** (statt 12/10) der monatlichen Bezugsgröße nach § 18 SGB IV (in 2026 = 7.119 €) nicht übersteigen
- Inkrafttreten zum **22.01.2026**

BEWERTUNG



Entlastung von administrativem Aufwand und Kosten (wie ggf. PSV-Beitrag)



Adressat des gesetzlichen Abfindungsrechts bleibt der Arbeitgeber



Generell bleiben viele Rechtsfragen bei der Abfindung weiterhin ungeklärt:
Notwendigkeit einer Zusammenrechnung von Anrechten? Maßgeblicher Stichtag? Was gilt bei fondsgebundenen Versorgungen?

Erhöhung der Abfindungsgrenzen für einvernehmliche Abfindungen

... zusätzliche Abfindungsmöglichkeit, allerdings mit administrativer Hürde (§ 3 Abs. 2a BetrAVG)

KERNPUNKTE



- Erhöhte „**Bagatellgrenze**“ für **einvernehmliche Abfindung** gesetzlich unverfallbarer **Anwartschaften**
 - Monatsbetrag der Anwartschaft auf laufende Leistung bei Erreichen der vorgesehenen Altersgrenze darf **2%** der monatlichen Bezugsgröße nach § 18 SGB IV nicht übersteigen (in 2026 = 79,10 €)
 - Anwartschaft auf Kapitalleistung darf **24/10** der monatlichen Bezugsgröße nach § 18 SGB IV nicht übersteigen (in 2026 = 9.492 €)
- **Einvernehmen** Arbeitgeber und Arbeitnehmer
- Abfindungsbetrag muss **vom Arbeitgeber unmittelbar zur Zahlung von Beiträgen zur GRV** verwendet werden
- Steuerfreistellung über § 3 Nr. 55c Satz 2 Buchst. b) EStG
- Inkrafttreten zum **22.01.2026**

BEWERTUNG



Abfindungsbereitschaft von individuellen Renditebetrachtungen abhängig, Informationsbedarf



Einzahlung in GRV (§ 187b SGB VI) ist „Preis“ für höhere Abfindungsgrenze, Nachweis erforderlich



Unklarheiten bei der administrativen Umsetzung, formlose Antragstellung beim Rentenversicherungsträger wird empfohlen

Beseitigung der Tarifvertragsexklusivität von Optionssystemen

... und eine neue Verantwortung der Betriebspartner (§ 20 Abs. 3 BetrAVG)

KERNPUNKTE



- **Automatische Entgeltumwandlung** mit Widerspruchsrecht des Arbeitnehmers **auch ohne tarifvertragliche Grundlage** in einer **Betriebs- oder Dienstvereinbarung** regelbar
- Nur für Entgeltansprüche, die **nicht (auch nicht üblicherweise) in einem einschlägigen Tarifvertrag geregelt** sind.
- Arbeitgeberzuschuss von mindestens **20 Prozent** des umgewandelten Entgelts
- Anwartschaft sofort gesetzlich unverfallbar
- Verpflichtung des Arbeitgebers aus § 1a Absatz 1a BetrAVG gilt insoweit als erfüllt
- Inkrafttreten zum **22.01.2026**

BEWERTUNG



Tarifvertragliche Öffnung für auf Tarifvertrag beruhende Entgeltansprüche unverändert erforderlich, **Tarifüblichkeit der Regelung von Entgeltansprüchen sperrt bereits** (siehe auch § 77 Abs. 3 BetrVG)



Arbeitgeberzuschuss höher als bei freiwilliger Entgeltumwandlung, ohne explizite Begrenzung auf Umwandlung in Höhe von 4% der RV-BBG



Arbeitgeberzuschuss auch bei Direkt- und Unterstützungskassenzusagen verpflichtend

Erweiterungen des Sozialpartnermodells zur reinen Beitragszusage

... insbesondere durch Anwendung von „nicht-einschlägigen“ Tarifverträgen, § 24 BetrAVG

KERNPUNKTE



- **Inbezugnahme auch eines „nicht-einschlägigen“ SPM** im Einvernehmen Arbeitgeber/Arbeitnehmer
 - Variante „**Öffnungs-Tarifvertrag**“, d. h. Teilnahme an einem „fremden“ SPM wird in einem für das Arbeitsverhältnis einschlägigen TV ermöglicht
 - Variante satzungsgemäße „**Tarifzuständigkeit**“ einer das SPM tragenden Gewerkschaft für das Arbeitsverhältnis
 - In beiden Varianten erforderlich: (Formfreie) **Zustimmung der das SPM tragenden TV-Parteien**
- Eigene **Beteiligungspflicht** der TV-Parteien entfällt bei **Anschluss an bestehendes SPM**
- **Mangelhafte Beteiligung =>** keine Unwirksamkeit rBZ
- Angemessene **Kostenbeteiligung Dritter**
- Inkrafttreten zum **22.01.2026**

BEWERTUNG



Teilnahme an einem SPM nicht mehr nur bei einem „einschlägigen“ TV zum SPM



Erleichterte Möglichkeiten, bestehende SPM zu nutzen



Verbreitung von SPM unter Beobachtung (§ 30a BetrAVG):

- BMAS muss 2027 untersuchen, ob Verbreitung der bAV durch Öffnung der SPM erkennbar gestiegen
- Benchmark: Verdoppelung der Anzahl der an SPM teilnehmenden Beschäftigten gegenüber 2025
- „Sanktion“: Vorschlag der BReg hinsichtlich Zugang zu SPM für alle Unternehmen und ihre Beschäftigten bis 31.03.2028

Exkurs: Reform der privaten Altersvorsorge und Garantieniveau

.... Konkurrenz für entgeltumwandlungsfinanzierte bAV?

KERNPUNKTE



- „**Garantieprodukte**“ mit garantiertem Kapital zu Beginn der Auszahlungsphase in Höhe von 80 Prozent oder 100 Prozent der eingezahlten Beiträge einschließlich der Altersvorsorgezulagen
- Renditeorientierte „**Altersvorsorgedepots**“ **ohne Garantien, auch als „Standarddepot“** (ggf. ohne Beratung elektronischer Abschluss)
- **Beitragsproportionale Grundzulage und Kinderzulage**
 - **50 Cent** für jeden Euro für Eigenbeiträge bis zu **360 Euro**
 - **25 Cent** für jeden Euro für Eigenbeiträge von 360,01 Euro bis zu einem Höchstbetrag von **1800 Euro**
 - einmalig um 200 € erhöht für unter 25-jährige
 - **pro Kind 1 Euro** für jeden Euro Eigensparleistung (bis 300 Euro pro Kind)
- Einzahlung **nicht geförd. Altersvorsorgebeiträge** (insg. 6.840 € p.a.)
- **auf maximal 1,0 Prozent begrenzte Effektivkosten mit** Verteilung der Abschluss- und Vertriebskosten **über die Ansparphase**
- in **Auszahlungsphase** auch auf 80% des gebildeten Kapitals reduzierte garantierte Rente iVm variabler Zahlung möglich

BEWERTUNG



Garantieniveau in der bAV grundsätzlich arbeitsrechtlich zu bestimmen (Bestimmungen des AltZertG gelten nicht)



Garantielose Gestaltung in der bAV derzeit nur im Rahmen einer reinen Beitragszusage möglich (tarifvertraglicher Rahmen)



Nutzung der Förderung im Rahmen „bAV-Riester“, geringe Kosten wichtiger Faktor



Zulagengeforderte Absicherung vorzeitiger Risiken (Erwerbsminderung, Tod) bei „bAV-Riester“ weiterhin möglich

Verbesserung der Geringverdienerförderung

... mit neuer Dynamik, § 100 EStG

KERNPUNKTE



- Erhöhung des **maximalen Förderbetrags** (30 Prozent des zusätzlichen Arbeitgeberbeitrags) von 288 € p.a. um 72 € auf 360 € p.a.
- Arbeitgeberbeiträge damit bis max. 1.200 € p.a. gefördert (aktuell 960 € p.a.)
- Statische **Geringverdienergrenze** wird dynamisch: bei monatlicher Lohnzahlung 3 % der jährlichen RV-BBG (in 2026 wären das dann 3.042 € gegenüber aktuell 2.575 € gewesen, aber 2026 noch nicht in Kraft)
- Inkrafttreten zum **01.01.2027**

BEWERTUNG



Dynamische Geringverdienergrenze in gewissem Gleichlauf mit durchschnittlicher Entgeltentwicklung



Berücksichtigung bei der Gestaltung



Wirkungsvoller zusätzlicher Anreiz für Arbeitgeber?

Fortsetzung einer aus Entgeltumwandlung finanzierten Lebensversicherung

... zu alten Bedingungen nicht nur nach Elternzeit, § 212 VVG

KERNPUNKTE



- § 212 VVG: Erweiterung des Fortsetzungsrechts
 - Situation: Umwandlung einer **zur Entgeltumwandlung nach § 1a Abs. 1 BetrAVG abgeschlossenen Lebensversicherung** in eine beitragsfreie Versicherung (Nichtzahlung der Prämien im fortbestehenden Arbeitsverhältnis)
 - Fortsetzungsrecht **im Anschluss an entgeltlose Zeit** des Arbeitsverhältnisses zu bisherigen Bedingungen (3-Monats-Frist)
- **Hinweispflicht des Versicherers gegenüber VP** auf Fortsetzungsrecht nach § 212 VVG (§ 166 Abs. 4 VVG) bei drohender Kündigung des Lebensversicherungsvertrags wegen Zahlungsverzugs
- **Bestandsverträge:** Umwandlungen in prämienfreie Versicherungen ab 01.07.2026 erfasst
- Inkrafttreten zum **01.07.2026**

BEWERTUNG



Fortsetzungsrecht zu alten Bedingungen (insbesondere Rechnungsgrundlagen) **nicht nur nach Elternzeit**, sondern z.B. auch nach Sabbatical



Unverändert keine Erstreckung der für BU-Versicherungen anwendbaren gesetzlichen Bestimmungen auf § 212 VVG

Pensionskassen: Mehr Spielräume auf vielen Ebenen

Erweiterung der Leistungsoptionen, § 232 VAG

KERNPUNKTE



- Festhalten am **Zweck** der **Absicherung wegfallenden Erwerbseinkommens** wegen Alters, Invalidität oder Tod
- **Leistungserbringung** bei **vollem** oder **teilweisem Wegfall** des **Erwerbseinkommens**
- **Leistungserbringung** auch bei Bezug einer **Altersrente aus der GRV als Vollrente** oder **Teilrente** möglich
- Inkrafttreten zum **22.01.2026**

BEWERTUNG



Erweiterung der Leistungsoptionen in Reaktion auf den Wegfall der Hinzuverdienstgrenze in der GRV



Anpassungsbedarf in Bedingungen der Pensionskassen, sollen die Optionen genutzt werden



Flexibilisierung mit Blick auf Leistungsgewährung und Entgegennahme von Beiträgen aus fortbestehenden Arbeitsverhältnissen?

Pensionskassen: Mehr Spielräume auf vielen Ebenen

Bedeckungsvorschriften, Verlustrücklage, Auflösung

KERNPUNKTE



Pensionskassen mit sog. Sanierungsklausel:

Vorübergehende Unterdeckung bis zu 10 % des Mindestumfangs des Sicherungsvermögens, § 234j Abs. 4 bis 8 VAG

- Satzungsregelung (auch bestandswirksam möglich)
- Sicherungsvermögensplan mit Arbeitgebern oder Dritten

Entnahme aus Verlustrücklage bei VVaG: Satzungsregelung und Beschluss der MV/VV, Verwendung zugunsten der Mitglieder oder Versicherten (nur mit Genehmigung Aufsichtsbehörde)

Auflösung PK als VVaG und Auszahlung des gebildeten Kapitals an Versorgungsberechtigte: Anwartschaft oder laufende Leistung gilt in dem von der PK durchgeführten Umfang arbeitsrechtlich als abgefunden

Unterdeckung

VerlustR

Auflösung

BEWERTUNG



Verschafft den regulierten Pensionskassen mehr Luft und zusätzliche Spielräume, ohne Risiken für Versorgungsberechtigte zu erhöhen



Sachgerecht, insbesondere in Situation erheblicher Verringerung der Anzahl der Mitglieder



Praxisbedarf in eng begrenzten Ausnahmefällen („sterbende Pensionskasse“)

Pensionsfonds

... zukünftig insbesondere Ratenzahlung auf expliziter gesetzlicher Grundlage, § 236 VAG

KERNPUNKTE



- Kapitalauszahlung in **Raten** explizit aufgenommen
- **Sterbegeldzahlung** in Höhe der gewöhnlichen Bestattungskosten an Dritte möglich und nicht mehr nur an Hinterbliebene
- Inkrafttreten zum **22.01.2026**

BEWERTUNG



Pensionsfonds war es bisher bereits aufsichtsbehördlich erlaubt, in gewissem Rahmen Leistungen in Form von Raten auszuzahlen



Sachgerechte Korrektur, Gleichstellung mit Pensionskassen

Zeitwertkonten

Freistellung parallel zum Bezug einer vorgezogenen Altersrente aus der GRV, § 7c SGB IV

KERNPUNKTE



- **Freistellung parallel zum Bezug einer vorgezogenen Altersrente aus der GRV** bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze in der GRV möglich, ohne dass Störfall vorliegt
- **Gilt nicht** für Wertguthaben aus einer **Altersteilzeitvereinbarung nach dem ATG**
- Inkrafttreten zum **22.01.2026**

BEWERTUNG



Änderung zeichnet Neuregelung des Hinzuverdienstrechts in der GRV nach;

Möglichkeit geschaffen, auch bei Inanspruchnahme einer Rente wegen Alters als Voll- oder Teilrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung Wertguthaben aus Zeitwertkonten bis zum Ablauf des Kalendermonats des Erreichens der Regelaltersgrenze nach dem SGB VI zu entsparen.

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!



Hinweis:

Die vorliegende Präsentation stellt Inhalte in teilweise verkürzter Form dar und kann eine individuelle Beratung nicht ersetzen. Die Präsentation ist ausschließlich für den internen Gebrauch des Empfängers zu verwenden. Sie darf nur nach vorheriger Zustimmung der HEUBECK GmbH an Dritte weitergegeben werden. Durch die Überlassung oder das Vortragen der Präsentation wird weder eine vertragliche Bindung noch eine sonstige Haftung gegenüber dem Empfänger oder Dritten begründet.

Ihr Referent



Alexander Bauer

Leiter bAV-Rechtsberatung – Prokurist
Rechtsanwalt

a.bauer@heubeck.de

0221 – 934693 - 66

