

Zweites Betriebsrentenstärkungsgesetz (BRSG II)

Änderungen im Betriebsrentengesetz (BetrAVG)

Ziel des BRSG II ist es, die betriebliche Altersversorgung **weiter auszubauen**. Insbesondere **kleine Unternehmen** und **Beschäftigte mit geringem Einkommen** sollen künftig besser erreicht werden. Im Folgenden gehen wir auf die wichtigsten Änderungen näher ein:

Abfindung von Kleinstanwartschaften und laufenden Leistungen § 3 BetrAVG

Grundsätzlich besteht ein Abfindungsverbot. Allerdings sind bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses Abfindungen unter den Voraussetzungen des § 3 BetrAVG ausnahmsweise zulässig.

Abfindung ohne Zustimmung des Arbeitnehmers – § 3 Abs. 2 BetrAVG

Wie bisher auch kann der Arbeitgeber eine Anwartschaft einseitig abfinden. Die Abfindungsgrenzen wurden neu festgelegt:

Rente	Kapital
• 1,5 % der Bezugsgröße des § 18 SGB IV • 2026: 59,33 €¹	• 18/10 der Bezugsgröße des § 18 SGB IV • 2026: 7.119,00 €¹

Abfindung mit Zustimmung des Arbeitnehmers - § 3 Abs. 2a BetrAVG

Es ist die **einvernehmliche** Abfindungsmöglichkeit neu hinzugekommen, bei der die **individuelle Zustimmung des Arbeitnehmers** erforderlich ist. Es ist jedoch keine Auszahlung an den Arbeitnehmer, sondern eine **Einzahlung an die gesetzliche Rentenversicherung (GRV)** notwendig. Das bedeutet, dass die Abfindung vom Versorgungsträger zunächst an den Arbeitgeber ausgezahlt wird und dieser die Einzahlung gemäß § 187b Sechstes Sozialgesetzbuch (SGB VI) innerhalb eines Jahres an die GRV weitergibt. Hierfür gelten folgende Abfindungsgrenzen:

Rente	Kapital
• 2 % der Bezugsgröße des § 18 SGB IV • 2026: 79,10 €¹	• 24/10 der Bezugsgröße des § 18 SGB IV • 2026: 9.492,00 €¹

¹ Siehe [pst3500](#)

Die Änderung ist zum **22.01.2026** in Kraft getreten. Maßgeblich für die Anwendung des neuen Rechts ist der vereinbarte Abfindungstermin, nicht der Zeitpunkt der Abfindungsvereinbarung, -auszahlung oder des Ausscheidens.

Die Abfindung nach § 3 Abs. 2a BetrAVG ist nach **§ 3 Nr. 55c Satz 2 Buchstabe b Einkommensteuergesetz (EStG) steuerfrei**.

Abfindung bei Auflösung einer Pensionskasse

Neu hinzugekommen ist § 3 Abs. 7 BetrAVG. **Diese Abfindungsmöglichkeit spielt für die Alte Leipziger Pensionskasse AG keine Rolle**, da es sich hier nicht um einen Versicherungsverein auf Gegenseitigkeit (VVaG) handelt, sondern um eine Aktiengesellschaft.

Vorzeitige Altersleistung § 6 BetrAVG

Seit 01.01.2023 wurden für **vorgezogene Altersrenten die Hinzuverdienstgrenzen in der GRV aufgehoben**. Vor diesem Hintergrund wird auch **§ 6 BetrAVG angepasst**, der bisher nur eine vorzeitige Betriebsrente bei Bezug einer **Altersrente als Vollrente** aus der GRV vorsah. **Auf Verlangen des Arbeitnehmers, der die Altersrente aus der GRV in Anspruch nimmt, sind nach Erfüllung der Wartezeit und sonstiger Leistungsvoraussetzungen Leistungen aus der bAV zu gewähren**. Es kann z. B. weiterhin das Ausscheiden des Beschäftigten beim Arbeitgeber als sonstige Leistungsvoraussetzung einer bAV vereinbart werden.

Eine Betriebsrente kann daher unabhängig davon bezogen werden, ob die **Altersrente aus der GRV als Voll- oder Teilrente bezogen werden wird**. Es besteht jedoch **kein gesetzlicher Anspruch auf eine Teilbetriebsrente**. Versorgungsregelungen, die bei Bezug einer Altersrente als Teilrente anteilige Leistungen vorsehen, sind aber möglich. Vor dem Hintergrund der bisherigen Rechtslage müssen ggf. Versorgungsordnungen angepasst werden. Daher tritt die **Änderung des § 6 BetrAVG erst ab 01.01.2027** in Kraft.

Optionssysteme (Opting Out) § 20 BetrAVG

Bisher konnten Opting Out-Systeme rechtssicher nur über Tarifverträge eingerichtet werden (BRSG I aus dem Jahr 2018).

Im **BRSG II** kommt in **§ 20 Abs. 3 BetrAVG** neu hinzu, dass **Entgeltansprüche, die nicht und nicht üblicherweise in einem einschlägigen Tarifvertrag geregelt sind, auch ohne tarifvertragliche Grundlage** geregelt werden können. Die Regelung kann in einer **Betriebs- oder Dienstvereinbarung** getroffen werden.

Voraussetzung ist jedoch, dass **der Arbeitgeber mindestens 20 % des umgewandelten Entgelts als Arbeitgeberzuschuss** hinzugibt. **Die Verpflichtung des Arbeitgebers nach § 1a Abs. 1a BetrAVG zur Zahlung des Arbeitgeberzuschusses ist damit erfüllt**. Die weiteren Voraussetzungen zu Optionssystemen können Sie im Druckstück pst3302 nachlesen. Der Arbeitgeberzuschuss aus § 20 Abs. 3 BetrAVG in Höhe von 20 % ist nach § 1b Abs. 5 Satz 1 BetrAVG sofort unverfallbar.

Die Änderungen gelten für alle ab dem **22.01.2026** vereinbarten Optionsmodelle.

Sozialpartnermodell (SPM) §§ 21, 22 und 24 BetrAVG

Klarstellungen zum SPM § 21 BetrAVG

Der Begriff „**Sozialpartnermodell**“ wird als **Legaldefinition** in § 21 Abs. 1 BetrAVG neu aufgenommen: „Sozialpartnermodell im Sinne dieses Gesetzes ist die tarifvertragliche Regelung einer betrieblichen Altersversorgung in Form der reinen Beitragszusage.“ In § 21 Abs. 2 BetrAVG wird klargestellt, dass eine **mangelhafte Beteiligung der Tarifvertragsparteien an der Durchführung und Steuerung nicht**

zur Unwirksamkeit der reinen Beitragszusage führt. Damit wird einer entstandenen Rechtsunsicherheit entgegengewirkt.

§ 22 BetrAVG

In Abs. 3 wurde neu aufgenommen, dass Arbeitnehmer bei einem **Wechsel der Versorgungseinrichtung innerhalb eines Jahres das Recht haben, das gebildete Versorgungskapital auf die neuen Versorgungseinrichtung zu übertragen.** Die Arbeitnehmer können während eines noch bestehenden Arbeitsverhältnisses die Versorgungsreinrichtung wechseln.

In Abs. 4 wurde festgelegt, dass **die Tarifvertragsparteien die Abfindungsgrenzen frei festlegen können.** Es gibt **keine gesetzlich festgelegte Höchstgrenze.**

§ 22 Abs. 4 BetrAVG (SPM)	§ 3 Abs. 2 BetrAVG	§ 3 Abs. 2a BetrAVG
Wertgrenze kann im Tarifvertrag frei festgelegt werden	1,5 % (Rente) oder 18/10 (Kapital) der Bezugsgröße § 18 SGV IV	2 % (Rente) oder 24/10 (Kapital) der Bezugsgröße § 18 SGB IV*

Teilnahme Dritter an Sozialpartnermodellen § 24 BetrAVG

Ziel ist es, die Verbreitung von SPM zu fördern. Daher wurde in § 24 BetrAVG die Öffnung von SPM durch die Teilnahme Dritter eingeführt.

Anwendung eines einschlägigen SPM § 24 Abs. 1 BetrAVG

Arbeitgeber und Arbeitnehmer können die **Anwendung eines einschlägigen SPM vereinbaren.** Einschlägig bedeutet, dass Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Teilnahme an einem SPM vereinbaren können, obwohl sie **nicht Mitglied in der abschließenden Gewerkschaft oder Arbeitgebervereinigung** sind. Sie können sich nur auf einen **räumlich, zeitlich, betrieblich-fachlich und persönlich maßgeblichen** Tarifvertrag beziehen, **der bei gegebener Tarifbindung gelten würde.**

Anwendung eines nicht einschlägigen SPM § 24 Abs. 2 Nr. 1 und 2 BetrAVG

Arbeitgeber und Arbeitnehmer können die Anwendung eines nicht einschlägigen SPM vereinbaren:

Nr. 1 „Andocken“	Nr. 2 „Nutzen“
- durch einschlägigen Tarifvertrag ausdrücklich eröffnet keine Beteiligung an Steuerung und Durchführung nötig (§ 21 Abs. 2 Satz 3) eigenständige TV-Regelung möglich	- das Arbeitsverhältnis fällt in den Organisationsbereich der Gewerkschaft - nur eine vollumfängliche Anwendung der tariflichen Regelungen über das SPM möglich

§ 24 Abs. 3 BetrAVG Sonderregelung für Arbeitnehmer, die bei Tarifvertragsparteien beschäftigt sind

§ 24 Abs. 3 BetrAVG ist eine Sonderregelung für Arbeitnehmer, die in einer ein SPM abschließenden Tarifvertragspartei beschäftigt sind, aber nicht in den Organisationsbereich der abschließenden Gewerkschaft fallen. Sie erhalten die Möglichkeit, an einem SPM ihres Arbeitgebers teilzunehmen.

§ 24 Abs. 4 BetrAVG Zustimmung durch SPM und Kosten

Die Teilnahme bedarf allerdings immer **der Zustimmung der das SPM tragenden Tarifvertragsparteien**. Getragen wird ein SPM von denjenigen **Sozialpartnern, die sich an dessen Steuerung und Durchführung beteiligen, also nicht diejenigen Sozialpartner, die nach § 21 Abs. 2 BetrAVG auf eine Beteiligung verzichten**.

Weiterhin **können Dritte an den Kosten**, die mit der Durchführung und Steuerung des SPM entstehen, angemessen beteiligt werden. Die Kostenbeteiligung kann auch über Beiträge und Leistungen der Versorgungseinrichtungen erfolgen.

Die Änderungen zum SPM sind zum **22.01.2026** in Kraft getreten.

§ 30a Evaluierung

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales wird im Jahr 2027 untersuchen, ob die Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung aufgrund der im BRSG II eingeführten Öffnung von SPM erkennbar gestiegen ist. Wenn sich die Zahl der Beschäftigten, die an einem SPM teilnimmt, bis dahin nicht verdoppelt, sollen geeignete Maßnahmen vorgeschlagen werden.

Änderungen im Einkommensteuergesetz (EStG)

Im **EStG** werden durch das BRSG II **einerseits die Änderungen im BetrAVG steuerlich begleitet** und andererseits die sog. **Geringverdienerförderung des § 100 EStG verbessert**.

Änderung des § 3 Nr. 55c Satz 2 Buchstabe b) EStG

Mit der Änderung der einkommensteuerrechtlichen Norm in Satz 2 Buchstabe b) wird **die in § 3 Abs. 2a BetrAVG neu geschaffene Abfindungsmöglichkeit von bAV-Anwartschaften steuerlich begleitet**.

Die Änderung trat **am Tag nach der Verkündung des BRSG II in Kraft**, sprich am **22.01.2026**. Alle ab diesem Stichtag vorgenommenen Abfindungen nach § 3 Abs. 2a BetrAVG sind damit steuerfrei.

Änderung des § 100 EStG – sog. Geringverdienerförderung

Bisher galt für die Geringverdienerförderung des § 100 EStG eine **feste Gehaltsgrenze**. Diese Grenze wird **mit dem BRSG II dynamisiert**. D.h. die Gehaltsgrenze ist gemäß den neuen Regelungen in § 100 Abs. 3 EStG **künftig von der Entwicklung der Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung (BBG GRV) abhängig**. Die zusätzlichen Beiträge eines Arbeitgebers werden steuerlich gefördert, wenn im Zeitpunkt der Beitragsleistung der **laufende Arbeitslohn monatlich nicht mehr beträgt als 3 % der BBG GRV**.

Neben der Dynamisierung der Entgeltgrenze wird der **geförderte Höchstbeitrag** des § 100 Abs. 6 EStG von bisher 960 € p.a. **auf dann 1.200 € p.a. angehoben**. Durch diese Anhebung steigt der maximale Förderbetrag des § 100 Abs. 2 von bisher 288 € p.a. auf dann 360 € p.a.

Die Verbesserungen in der Geringverdienerförderung des § 100 EStG gelten **ab dem 01.01.2027**. D.h. für die im Jahr 2026 gezahlten Arbeitgeberbeiträge gelten sowohl die bisherigen Gehaltsgrenze als auch der bisherige Höchstbeitrag weiter.

Änderungen im Versicherungsvertragsgesetz (VVG)

Im VVG wird durch das BRSG II die **Möglichkeit der Wiederinkraftsetzung** einer prämienfreien Versicherung **nach entgeltfreien Zeiten** erweitert.

Änderung des § 212 VVG

Bisher bestand **nur** dann ein Anspruch auf Wiederinkraftsetzung einer prämienfreien Versicherung, wenn aufgrund einer **entgeltfreien Elternzeit** keine Beiträge mehr zu einer Versicherung im Rahmen einer entgeltfinanzierten bAV gezahlt wurden.

Künftig besteht dieser **Anspruch nach § 212 Abs. 1 VVG unabhängig vom Grund der Entgeltfreiheit**. D.h. auch nach entgeltfreien Zeiten z.B. wegen Krankheit, Sabbatical oder Pflegezeit kann innerhalb von 3 Monaten nach Ende der entgeltfreien Zeit eine Wiederinkraftsetzung verlangt werden. Der ebenfalls **neue Abs. 2 des § 212 VVG** stellt klar, dass von dieser Regelung **nicht zum Nachteil der versicherten Person abgewichen** werden darf.

Die Änderung tritt am **01.07.2026** in Kraft.

Änderung des § 166 VVG

Begleitend zur Änderung des § 212 VVG wurde **Abs. 4 in § 166 VVG um eine Hinweispflicht des Arbeitgebers** auf das Fortsetzungsrecht nach § 212 VVG ergänzt.

Auch diese Änderung tritt am **01.07.2026** in Kraft.

Änderungen im 4. Sozialgesetzbuch (SGB IV)

Über das BRSG II erfolgt eine Klarstellung im Hinblick auf die zeitlichen Vorgaben für die Inanspruchnahme von Wertguthaben (sog. Zeitwertkonten). Eine Anpassung war im Zusammenhang mit dem Wegfall der Hinzuverdienstgrenzen in der gesetzlichen Rentenversicherung (GRV) notwendig.

Änderung des § 7c SGB IV

Durch die Ergänzung „**...bis zum Ablauf des Kalendermonats des Erreichens der Regelaltersgrenze...**“ in § 7c Abs. 1 Satz 1 SGB IV am Ende bzw. in Abs. 1 Nr. 2 Buchstabe a) am Ende wird erstmals die Möglichkeit geschaffen, ein Wertguthaben auch bei Inanspruchnahme einer (vorzeitigen) Altersrente als Voll- oder Teilrente aus der GRV in Anspruch zu nehmen.

Die Änderung trat zum **22.01.2026** in Kraft. Seit diesem Termin können Entnahmen zur Finanzierung von (Teil-) Freistellungen auch bei vorzeitiger Inanspruchnahme der gesetzlichen Altersrente vorgenommen werden, ohne dass es zu einer Abrechnung des Wertguthabens als Störfall kommt.

Änderung des § 23b SGB IV

Hier gilt die neue Regelung in § 7c SGB IV auch dann, wenn Wertguthaben auf die Deutsche Rentenversicherung Bund (DRV Bund) übertragen wurden. Die von der DRV Bund verwalteten Wertguthaben werden künftig unabhängig vom vorherigen Bezug einer Altersrente erst nach dem Ende des Kalendermonats des Erreichens der Regelaltersgrenze abgerechnet und aufgelöst.

Auch diese Änderung trat am **22.01.2026** in Kraft.