



Februar 2026

Corporate Employee Benefits Fachinformation bAV

Zweites Betriebsrentenstärkungsgesetz verkündet

Das Zweite Betriebsrentenstärkungsgesetz (BRSg II) wurde am 21.01.2026 im Bundesgesetzblatt veröffentlicht. Damit sind am 22.01.2026 verschiedene Gesetzesänderungen in Kraft getreten. Manche Änderungen gelten erst später.

Das BRSg II beinhaltet folgende wesentliche Änderungen:

A) Änderungen mit Wirkung zum 22.01.2026

1. Sozialpartnermodell (§§ 21 ff. BetrAVG)

Um die Verbreitung der bAV zu fördern, wird die Teilnahme an Sozialpartnermodellen erleichtert. So können nicht tarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Anwendung einer nicht einschlägigen tariflichen Regelung über ein Sozialpartnermodell vereinbaren, wenn ein für dieses Arbeitsverhältnis einschlägiger Branchen- oder Haustarifvertrag dies ausdrücklich eröffnet oder wenn das Arbeitsverhältnis in den Organisationsbereich einer Gewerkschaft fällt, die das Sozialpartnermodell trägt. Einer derartigen Teilnahme müssen die das Sozialpartnermodell tragenden Tarifvertragsparteien immer zustimmen.

Neu ins Betriebsrentengesetz aufgenommen wurde eine Regelung zur Evaluierung (**neuer § 30a BetrAVG**):
„Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales wird 2027 untersuchen, ob die Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung aufgrund der Öffnung von Sozialpartnermodellen erkennbar gestiegen ist. Sollte sich die Zahl der Beschäftigten, die an einem Sozialpartnermodell teilnehmen, bis dahin gegenüber 2025 nicht verdoppelt haben, muss die Bundesregierung den gesetzgebenden Körperschaften bis zum 31. März 2028 geeignete Maßnahmen vorschlagen, damit allen Unternehmen und ihren Beschäftigten der Zugang zu einem Sozialpartnermodell eröffnet wird.“

2. Opting-Out-Modelle (§ 20 Abs. 3 BetrAVG)

Bisher konnten Opting-Out-Modelle zur automatischen Entgeltumwandlung nur über einen Tarifvertrag eingeführt werden und waren damit tarifgebundenen Unternehmen vorbehalten. Im Gesetz wird diese Möglichkeit nun in der Theorie erweitert. Opting-Out-Modelle können durch Betriebsvereinbarungen ermöglicht werden, allerdings nur dann, wenn sie sich auf Entgeltansprüche beschränken, die „nicht und ... auch nicht üblicherweise in einem einschlägigen Tarifvertrag“ geregelt sind. Da Entgeltansprüche regelmäßig in Tarifverträgen geregelt werden, kommt es durch die Beschränkung auf nicht-tarifliche Entgeltansprüche in der Praxis nur zu einer unwesentlichen Ausweitung des Anwendungsbereichs.

3. Ausweitung der Abfindungsgrenze (§ 3 BetrAVG)

Nach der bisherigen Regelung des § 3 Abs. 2 BetrAVG konnten bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses unverfallbare Kleinstanwartschaften **ohne Zustimmung des Arbeitnehmers** abgefunden werden, sofern die maximale Abfindungsgrenze i.H.v. 1 % der monatlichen Bezugsgröße nach § 18 SGB IV (monatliche Altersrente = 39,55 EUR in 2026) nicht überschritten wurde. Bei einer Kapitalleistung betrug die Abfindungsgrenze 12/10 der monatlichen Bezugsgröße, also ein Kapitalbetrag von 4.746 EUR in 2026.

Das BRSg II erweitert ab sofort diese Regelung. Danach kann eine monatliche Altersrente von **1,5 %** der Bezugsgröße (= 59,33 EUR in 2026) bzw. **18/10** der monatlichen Bezugsgröße bei Kapitalleistungen (= 7.119 EUR in 2026) ohne Zustimmung des Arbeitnehmers abgefunden werden.

Neu eingeführt wurde eine **einvernehmliche Abfindungsmöglichkeit** (§ 3 Abs. 2a BetrAVG), um das berechnete Interesse des Arbeitgebers nach Abfindung von Kleinstanwartschaften stärker zu berücksichtigen. Mit Zustimmung des ausgeschiedenen Arbeitnehmers können Anwartschaften auf Altersrente bis maximal **2 %** der Bezugsgröße nach § 18 SGB IV (= 79,10 EUR in 2026) bzw. Anwartschaften auf Kapital bis maximal **24/10** der monatlichen Bezugsgröße (= 9.492 EUR in 2026) abgefunden werden. Dabei muss der Abfindungsbetrag aber **zwingend unmittelbar vom Arbeitgeber zur Zahlung von Beiträgen zur gesetzlichen Rentenversicherung verwendet** werden. Die neue Regelung wird durch eine Steuerfreistellung des Abfindungsbetrages flankiert.

B) Änderungen mit Wirkung zum 01.07.2026

1. Regelung zu entgeltlosen Zeiten (§ 212 VVG)

Bisher kann ein Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis während einer Elternzeit entgeltlos fortbesteht, verlangen, dass eine zu seinen Gunsten abgeschlossene und durch Entgeltumwandlung finanzierte Lebensversicherung, die während der entgeltlosen Zeit beitragsfrei gestellt wurde, innerhalb von 3 Monaten nach Beendigung der Elternzeit zu den vor der Beitragsfreistellung vereinbarten Bedingungen fortgesetzt wird.

Dieser Anspruch wird künftig auch auf andere Fälle, in denen ein Arbeitsverhältnis entgeltlos fortbesteht, ausgedehnt. Zu nennen sind hier beispielhaft eine Langzeiterkrankung, Pflegezeiten oder auch ein Sabbatical. Die neue Regelung gilt nur für Beitragsfreistellungen, die nach Inkrafttreten des Gesetzes ab dem 01.07.2026 begonnen haben.

C) Änderungen mit Wirkung zum 01.01.2027

1. Änderungen beim Geringverdiener-Förderbetrag (§ 100 EStG)

Die Einkommensgrenze nach § 100 EStG wird künftig dynamisch ausgestaltet und auf 3 % der Beitragsbemessungsgrenze (BBG) in der gesetzlichen Rentenversicherung festgelegt (informativ unter Zugrundelegung der BBG 2026 i.H.v. 101.400 EUR: 3 % = 3.042 EUR; bisher fester Betrag von 2.575 EUR; maßgeblich bei Inkrafttreten der Änderung wird die BBG 2027 sein). Zudem wird der maximale Förderbetrag von 960 EUR auf 1.200 EUR erhöht, der weiterhin mit 30 % (bisher: 288 EUR; neu: 360 EUR) gefördert wird. Durch die Anbindung an die dynamische BBG soll ein Herausfallen aus der Fördergrenze aufgrund üblicher Lohnzuwächse im Zeitverlauf vermieden werden.

2. Vorzeitige Betriebsrente auch bei Teilrente in der GRV (§ 6 BetrAVG)

Bislang können Arbeitnehmer nach § 6 BetrAVG nur bei Bezug einer gesetzlichen Altersrente als Vollrente einen Anspruch auf den vorzeitigen Bezug der Betriebsrente geltend machen. Künftig haben Arbeitnehmer auch dann einen Anspruch auf eine vorzeitige Betriebsrente, wenn sie die gesetzliche Altersrente als Teilrente in Anspruch nehmen. Da mit der neuen Regelung auch bestehende Zusagen in einem erheblichen Umfang erfasst werden, tritt die neue Regelung des § 6 BetrAVG erst zum 01.01.2027 in Kraft. Hintergrund dieser Änderung im Betriebsrentengesetz ist, dass seit Anfang 2023 beim Bezug einer vorgezogenen Altersrente aus der GRV gleichzeitig erzieltetes Erwerbseinkommen nicht mehr auf die Altersrente angerechnet wird, und zwar unabhängig davon, ob eine Voll- oder Teilrente aus der GRV bezogen wird (frühere Hinzuverdienstgrenzen in der GRV sind weggefallen). Die in der Praxis häufig genutzte Möglichkeit, als Leistungsvoraussetzung für den Bezug der Betriebsrente das Ausscheiden des Arbeitnehmers beim Arbeitgeber oder aus dem Erwerbsleben vorzusehen, bleibt von der Neuregelung unberührt. Ein gesetzlicher Anspruch auf eine Teilbetriebsrente ist mit der Neuregelung nicht verbunden.

Freundlich grüßt Sie

Ihr Team Personen Corporate Employee Benefits - FN