



Mit Aufnahmen wie dieser wird in sportwissenschaftlichen Laboren am idealen Start gearbeitet. Bei den meisten Gesetzesvorhaben gäbe es in dieser Hinsicht ebenfalls vieles zu optimieren.

Reform im **zweiten** Anlauf

Das zweite **Betriebsrentenstärkungsgesetz** ist nach Verzögerungen in Kraft getreten. Was sich gleich ändert, was später – und was gar nicht. Und wie sich Makler nun positionieren können.

Die betriebliche Altersversorgung (bAV) in Deutschland stagniert seit fünf Jahren. Einen Lichtblick gibt es jedoch: Das zweite Betriebsrentenstärkungsgesetz (BRSG 2.0) ist zum größten Teil am 1. Januar 2026 in Kraft getreten. Ein erster gesetzgeberischer Versuch war durch den Bruch der Ampel-Koalition im November 2024 auf der Strecke geblieben (siehe auch FONDS professionell 3/2024, Seite 262). Für die bAV gibt es nun einige Verbesserungen im Arbeits-, Finanzaufsichts- und Steuerrecht, die sich im Gesetzgebungsverfahren kaum noch geändert haben (siehe FONDS professionell 3/2025, Seite 288).

Auf Drängen des Bundestagsausschusses für Arbeit und Soziales kam es aber kurz vor Toresschluss noch zu zwei wichtigen Änderungen im Gesetz, informiert die Arbeitsgemeinschaft für betriebliche Altersversorgung (Aba). Erstens: Die zustimmungsfreie Abfindung von Mini-Anwartschaften bei der bAV wurde von

1,0 auf 1,5 Prozent erhöht (nach Paragraph 3 Abs. 2 Satz 1 BetrAVG). Der Arbeitgeber kann nun eine Anwartschaft ohne Zustimmung des Arbeitnehmers abfinden, also einmalig auszahlen, wenn der

» Der Ausbau von Sozialpartnermodellen darf nicht zulasten individueller Lösungen gehen.«

Michael H. Heinz, BVK

Monatsbetrag der aus der Anwartschaft resultierenden laufenden Leistung bei Erreichen der Altersgrenze 1,5 Prozent der Bezugsgröße nicht übersteigen würde. Für 2026 heißt das: Monatsrenten bis zu 59,33 Euro können abgefunden werden, Kapitalleistungen bis 7.119 Euro.

Zweitens: Die geplante Evaluierungsregelung zu Sozialpartnermodellen (SPM)

wurde im Gesetzgebungsverfahren noch einmal geändert (nach Paragraph 30a Evaluierung BetrAVG). Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) wird schon 2027 untersuchen, ob die Verbreitung der bAV aufgrund der vorgesehenen Öffnung von SPM 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 SPM eröffnet wird. Ursprünglich sollte die Evaluierung erst 2030 stattfinden.

Hoffnungsträger SPM

Das BRSG 2.0 enthält rund 30 rechtliche Einzelmaßnahmen, erinnert BMAS-Fachabteilungsleiter Thomas Kaulisch. Der Ausbau der bAV auf freiwilliger Basis sei mit 52 Prozent Teilnahmequote noch nicht ausgereizt. „Daher ist eine verpflichtende Teilnahme für alle Arbeitnehmer aktuell keine Option“, sagte Kaulisch auf einer bAV-Tagung des „Handelsblatts“ in Berlin. Zentral seien jetzt die Öffnung

tariflicher bAV-Systeme und Verbesserungen bei der steuerlichen Förderung.

Arbeitsrechtlicher Kern des BRSG 2.0 ist die Weiterentwicklung des SPM. „Die reine Beitragszusage soll mehr in die Breite kommen“, betont BMAS-Experte Kaulisch. Pionierarbeit leisteten dazu die Energiewirtschaft, Chemie/Pharmazie und die Bankenbranche, aber auch die Bodenverkehrsdienste, deren für allgemein verbindlich erklärter Tarifvertrag weiteren Unternehmen das Andocken an das SPM erleichtert.

Mehr Flexibilität

„Mit dem BRSG 2.0 sind viele sinnvolle Maßnahmen zur sozialpolitisch notwendigen Stärkung der bAV auf den Weg gebracht worden, auch wenn wir uns eine etwas ambitioniertere Reform gewünscht hätten“, sagt Aba-Vorstandschefin Beate Petry. Sie begrüßt unter anderem die Verbesserungen bei der Geringverdienerförderung, die neuen Möglichkeiten von Optionsmodellen auf betrieblicher Ebene, die leicht verbesserten Anschlussmöglichkeiten bei SPM und die flexibleren Bedeckungsvorschriften bei Pensionskassen. Letztere können die Beiträge nun offensi-



»Viele sinnvolle Maßnahmen zur Stärkung der bAV sind auf den Weg gebracht.«

Beate Petry, Aba

ver anlegen. Lebensversicherungen wird diese Option nicht eingeräumt.

Größter Wermutstropfen im BRSG 2.0: Die Neuerungen dürfen offenbar kein zusätzliches Staatsgeld kosten – außer bei Geringverdienern, die in den Genuss einer

höheren Förderung als bisher kommen sollen (nach Paragraph 100 EStG), allerdings erst ab Januar 2027 und damit ein Jahr später als ursprünglich geplant. Die Geringverdienerförderung, eine arbeitgeberfinanzierte bAV, gibt es bereits seit dem ersten BRSG 2018. Dadurch erhalten Arbeitgeber bislang maximal 288 Euro je Jahr, wenn sie 960 Euro in einen Betriebsrentenvertrag des Geringverdieners einzahlen. Dieser Förderbetrag soll mit dem BRSG 2.0 ab 2027 auf 360 Euro im Jahr steigen. Damit sind dann 1.200 Euro Arbeitgeberanzahlungen durch die Förderung begünstigt.

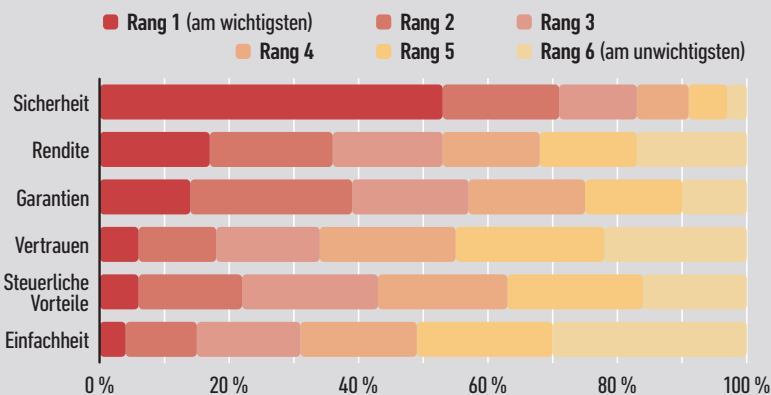
Geringverdiener dürfen aktuell höchstens 2.575 Euro brutto beziehen, um gefördert zu werden. Bei Gehaltserhöhungen könnte ein Teil der Begünstigten aus der Förderung herausfallen. Daher soll ab dem Jahr 2027 eine Kopplung an die Beitragsbemessungsgrenze (BBG) in der gesetzlichen Rentenversicherung erfolgen. Diese steigt mit der allgemeinen Lohnentwicklung. Wäre die Regelung schon 2026 wirksam, würden Arbeitnehmer mit bis zu 3.042 Euro Monatseinkommen als Geringverdiener gelten. Aba-Vorstandschefin Petry sieht die Geringverdiener-Förderung damit auf dem richtigen Weg, wenn auch verspätet.

Factoring statt Zillmerung

Für den Vertrieb gibt es einen weiteren Haken: Der Paragraph 100 EStG, der die Geringverdienerförderung regelt, sieht ausschließlich eine ratierte Vergütung aus einem ungezillmernten Vertrag vor. Solcherart laufende Vergütung deckt naturgemäß erst über einen längeren Zeitraum den Aufwand, der bei Einrichtung eines bAV-Vertrags beim Berater anfällt. Erste Versicherer bieten daher Hilfe für Vermittler: entweder Factoring für die Courtagen aus diesen Verträgen oder eine Kombination von Abschlüssen mit Geringverdienerförderung und Entgeltumwandlung (nach Paragraph 3 Nr. 63 EStG).

Sicherheit geht vor

Was Arbeitnehmern bei einer betrieblichen Altersversorgung wichtig ist*



Die Frage lautete: „Welche Eigenschaften sind aus Ihrer Sicht besonders wichtig für ein gutes Angebot zur betrieblichen Altersvorsorge?“ Die Antwort fiel ziemlich deutlich aus.

* sortiert nach Wichtigkeit | Deloitte

Anders beim Sozialpartnermodell, für das quasi keine fachliche Beratung eingepreist ist. Die automatische Einbeziehung aller unter den Geltungsbereich des Tarifvertrags fallenden Beschäftigten mache einen Vertriebs, der informiert und berät, entbehrlich, argumentiert die Gewerkschaft Verdi. „Der SPM-Ausbau darf nicht zulasten individueller bAV-Lösungen gehen“, widerspricht Michael H. Heinz, der Präsident des Vermittlerverbands BVK. In der Regel hätten weder Gewerkschaften noch Arbeitgeber eine Expertise für die Altersabsicherung.

Kleiner bAV-Schub

Schon 2026 dürfte es den traditionellen kleinen bAV-Schub geben, der sich aus der Erhöhung der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung ergibt. Steigt die BBG, steigen auch die Chancen, mehr Geld steuer- und sozialabgabenfrei in eine Direktversicherung, Pensionskasse oder einen Pensionsfonds einzuzahlen (Entgeltumwandlung). So stieg 2026 der steuerfreie Anteil gegenüber dem Vorjahr um 32 Euro auf 676 Euro im Monat, der maximale sozialabgabenfreie Anteil durch Entgeltumwandlung allerdings nur um 16 Euro auf 338 Euro. Wer seinen laufenden Vertrag entsprechend dynamisiert, steigert also die bAV-Ansprüche (siehe Tabelle nächste Seite).

Zur Entgeltumwandlung müssen Arbeitgeber meist 15 Prozent Pflichtzuschuss (AG-Zuschuss) leisten, sofern sie dadurch ebenfalls Sozialversicherungsbeiträge einsparen und der Tarifvertrag nichts anderes vorgibt. 2026 erhöhte sich dieser Pflichtzuschuss auf bis zu 50,70 Euro pro Monat respektive 608,40 Euro pro Jahr. Voraussetzung: Der Arbeitnehmer dynamisiert seine Entgeltumwandlung auf besagte 676 Euro. Ohne Dynamisierung bleibt der AG-Zuschuss auf dem bisherigen Niveau.

Aber Vermittler müssen aufpassen: Der Pflichtzuschuss gilt per Gesetz zwar seit



»Eine obligatorische Teilnahme an der bAV ist aktuell keine Option.«

Thomas Kaulisch, BMAS

2019 für neue Entgeltumwandlungen und seit 2022 auch für Altverträge, aber eben nicht in jedem Fall. So müssen die Versicherer keinen AG-Zuschuss für ihre Angestellten zahlen, weil der Tarifvertrag der Branche, der seit 2001 besteht und seither mehrfach angepasst wurde, die Details der Entgeltumwandlung abschließend regelt, ein Zuschuss darin nicht vorgesehen ist und die Tarifautonomie die Eigenständigkeit des Tarifvertrags garantiert. So entschied das Bundesarbeitsgericht mit Urteil vom 26. August 2025 (Az.: 3 AZR 298/24).

Freiwillige Zahlungen

Gleichwohl zahlen auch viele Arbeitgeber freiwillig einen Zuschuss bei Entgeltumwandlung. Der Hauptgrund: Man sucht händierend Fachkräfte und will sie langfristig binden. „Im Wettbewerb um Talente braucht es mehr Benefits als nur die bAV“, beobachtet Johannes Heinz vom HR- und Risikoberater Willis Towers Watson (WTW).

Laut dem „Benefits Trends Survey 2025“ von WTW ist der Wettbewerb um Talente

für 63 Prozent der deutschen Unternehmen der wichtigste Grund für solche Extras zum Gehalt, gefolgt von einer besseren Mitarbeiterzufriedenheit. Zu den Kernergebnissen der Studie zählt aber auch, dass die bAV für Arbeitnehmer ein wichtiger Grund ist, warum sie beim aktuellen Arbeitgeber beschäftigt sind (sagen 31 Prozent der Arbeitnehmer) und auch bleiben wollen (sagen 47 Prozent der Arbeitnehmer).

Viele Forderungen

Viele Experten halten weitere Gesetzesänderungen für erforderlich. So plädieren die im Institut der Versicherungsmathematischen Sachverständigen für Altersversorgung (IVS) organisierten 900 Fachleute dafür, in einem künftigen „BRSg 3.0“ für administrative Lockerungen zu sorgen. Sie wünschen sich etwa mehr Flexibilität bei Garantien und der Kapitalanlage gerade in der Rentenphase. Außerdem sollte die geplante Frühstart-Rente nach dem 18. Lebensjahr für Beiträge der Arbeitgeber geöffnet werden und damit ihre Fortsetzung finden. „Die bAV sollte ihr volles Potenzial durch eine sachwertorientierte Kapitalanlage auch in der Rentenphase entfalten dürfen“, fordert IVS-Vize-Vorstandschef Friedemann Lucius. „Letzteres ist bislang nur bei der reinen Beitragszusage im SPM möglich.“

Die im Eberbacher Kreis organisierten Arbeitsrechtler schlagen der Politik gar einen brachialen Neustart bei der bAV vor. „Das BRSg 2.0 kann keine flächendeckende Ergänzung der gesetzlichen Rente bewirken, obwohl nur arbeitgeberfinanzierte Betriebsrenten die nötigen Dämpfer bei der gesetzlichen Rente ausgleichen oder gar überkompensieren können“, sagt Rechtsanwalt Marco Arteaga, Sprecher des Eberbacher Kreises. Für die nötige drastische bAV-Stärkung sei mehr Engagement der Arbeitgeber erforderlich, besonders in KMU und im Mittelstand. „Die gesetzlichen Rahmenbedingungen

der bAV gehen jedoch an den Bedürfnissen dieses Teils der Wirtschaft vorbei“, kritisiert Arteaga.

Klassische Lösungen

Daher sind spezialisierte bAV-Berater mit klassischen Lösungen für KMU durchaus weiter erfolgreich. So setzen große Teile des Mittelstandes weiter auf die Direktversicherung, zunehmend in Form der beitragsorientierten Leistungszusage (BoLZ), besagt die Forsa-Umfrage „Betriebliche Altersversorgung im Mittelstand 2024“. Aktuell bieten 87 Prozent die Direktversicherung an. Dies knüpft an die Wünsche von vielen Arbeitnehmern an, denen Sicherheit und Rendite bei ihrer Betriebsrente wichtig sind, wie jüngst eine Deloitte-Umfrage zeigte (siehe Grafik Seite 269).

„Häufig gibt es in KMU aber keine eigene bAV-Expertise“, weiß Achim Eigenschenk, bAV-Fachmakler aus dem Großraum München. Er wurde daher vom Zellanalyse-Unternehmen IbiDi als externer Berater beauftragt, für die gut 120 Mitarbeiter ein innovatives, verständliches und faires bAV-Konzept aufzusetzen. Dabei ging er konservativ im Durchführungsweg vor (Direktversicherung), aber modern in der konkreten Umsetzung des neuen Versorgungswerks (BoLZ). Vorher gab es 50 Euro Arbeitgeberzuschuss pro Monat, wenn der Arbeitnehmer mindestens 50 Euro selbst für die Ent-



»Die bAV muss für Arbeitgeber nachhaltig finanzierbar sein und Arbeitnehmern eine messbare Wertschätzung liefern.«

Achim Eigenschenk, Fachmakler

geltumwandlung bei 20 verschiedenen Direktversicherungen gezahlt hat – im Schnitt belief sich der Monatsbeitrag auf 127 Euro.

„Mein Ansatz ist immer, dass die bAV für den Arbeitgeber nachhaltig finanzierbar sein und Arbeitnehmern eine messbare Wertschätzung liefern muss“, sagt Eigenschenk. Er installierte ein Mehrstufenmodell mit je mindestens 50 Euro

Arbeitgeberzuschuss: Entgeltumwandlung mit 50 Prozent Zuschuss nach der Probezeit, 75 Prozent nach fünf Jahren und 100 Prozent nach zehn Jahren Betriebszugehörigkeit. Arbeitnehmer haben die Wahl zwischen drei Anlagentypen (Aktien-, Renten- oder Geldmarktfonds), entweder gemanagt oder entsprechend individueller Präferenzen kombinierbar. Den Einstieg erleichtert ein einmaliges Starter-Geschenk der Firma von 500 Euro nach der Probezeit.

„Alles wurde im Dialog mit den Mitarbeitern entwickelt – über Workshops, Umfragen sowie persönliche Gespräche“, berichtet Eigenschenk. Bestehende bAV-Verträge wurden weitgehend integriert, die Vertragsverwaltung digitalisiert und ein Quartals-Check der bAV eingeführt. So stieg die Teilnahmequote von 28 Prozent im Jahr 2021 auf zuletzt 55 Prozent. Für Neuverträge werden nun im Schnitt 316 Euro Monatsbeitrag gezahlt.

Garantien absenken

Im BRSG 2.0 sind viele wichtige Themen für bessere bAV-Rahmenbedingungen ausgespart worden, weil dies den Staat Geld kosten würde. Der Bundesverband Deutscher Versicherungsmakler (BDVM) fordert daher, die bAV-Leistungen nicht mehr mit Beiträgen zur gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung zu belegen und Rechtssicherheit für Beitragszusagen mit abgesenkten Garantien zu schaffen. Durch den Anstieg der BBG zum 1. Januar 2026 stieg der Freibetrag für die Zahlungspflicht gesetzlicher Krankenbeiträge auf Betriebsrenten um 10,50 Euro auf 197,75 Euro pro Monat. Pflichtversicherte Betriebsrentner zahlen GKV-Beiträge nur auf die Leistung, die diesen Betrag übersteigt, freiwillig GKV-Versicherte leider auf die volle Betriebsrente. Die gesetzliche Pflegeversicherung verlangt allerdings vollen Beitrag auf die Betriebsrente. PKV-Versicherte haben diese Abzüge nicht.

DETLEF POHL **FP**

Mehr Chancen auf **Betriebsrente** durch höhere BBG¹

Parameter	2025	2026
Beitragsbemessungsgrenze (BBG)	8.050,00 Euro	8.450,00 Euro
Sozialversicherungsfreie Entgeltumwandlung (4%)	322,00 Euro	338,00 Euro
Steuerfreie Entgeltumwandlung (8%)	644,00 Euro	676,00 Euro
Maximaler gesetzlicher Arbeitgeberzuschuss (15%) ²	48,30 Euro	50,70 Euro
Bezugsgröße	3.745,00 Euro	3.955,00 Euro
Mindestbetrag für Entgeltumwandlung AN (p. a.)	234,06 Euro	296,63 Euro
GKV-Freibetrag für Betriebsrentner ³	187,25 Euro	197,75 Euro

Angaben in Euro pro Monat | ¹ Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung | ² bei maximaler Dynamisierung der Entgeltumwandlung durch Arbeitnehmer | ³ nur für Pflichtversicherte in gesetzlicher Krankenversicherung
Quelle: Sozialversicherungsrechgrößen-Verordnung 2026