

## Das Betriebsrentenstärkungsgesetz II wurde vom Bundesrat beschlossen

Der Bundesrat hat das „*Zweite Betriebsrentenstärkungsgesetz*“ (2. Betriebsrentenstärkungsgesetz – BRSG II) am **19.12.2025** beschlossen und dieses wird nach einigen formellen Schritten am **01.01.2026** Inkrafttreten. Mit diesem Gesetz werden die rechtlichen Rahmenbedingungen für den Auf- und Ausbau einer weiterhin freiwilligen betrieblichen Altersversorgung zielgerichtet fortentwickelt. Die betriebliche Altersversorgung als sinnvolle Ergänzung der gesetzlichen Rentenversicherung muss deshalb quantitativ und qualitativ weiter ausgebaut und gestärkt werden, so der Wortlaut im Gesetzesentwurf. Zusammen mit dem Rentenpaket II soll dafür gesorgt werden, dass Menschen im Alter gut abgesichert sind.

### Erweiterung des Sozialpartnermodells

- Unternehmen und ihre Beschäftigten können leichter bei bereits bestehenden Modellen beitreten. Das soll besonders kleinen Betrieben die Möglichkeit eröffnen, einfache, effiziente und sichere Betriebsrenten zu organisieren.

### Ausbau der Geringverdienerförderung

- Die Einkommensgrenze für den Förderbetrag wird angehoben (auf 2.718 Euro monatlich, unabhängig von Voll- oder Teilzeit) und dynamisiert, sodass Beschäftigte nicht durch Lohnerhöhungen aus der Förderung herausfallen. Durch die Anhebung des maximal förderfähigen Beitrags von 960 auf 1.200 Euro erhöht sich bei gleicher Förderquote der Förderhöchstbetrag auf 360 Euro (Inkrafttreten 01.01.2027).

### Flexiblere Auszahlungsmodelle

- Es wird möglich, die Leistungen aus der bAV in Anspruch zu nehmen, auch wenn aus der gesetzlichen Rentenversicherung nur eine Teilrente bezogen wird. Bisher war der Bezug der Vollrente Voraussetzung. Dadurch wird das BetrAVG an die in der GRV weggefallenen Hinzuverdienstgrenzen angeglichen und es ist nun möglich, Gehalt, Rente und Betriebsrente parallel zu beziehen.

### Erleichterte Abfindung bzw. Behandlung kleiner Anwartschaften (§ 3 Abs. 2 BetrAVG) (Neu)

- Die Abfindungsgrenzen für Kleinstanwartschaften einseitig durch den Arbeitgeber wurden erhöht: künftig zulässig bis 1,5 % der Bezugsgröße (BBG) (Rente) bzw. das 1,8-fache der Bezugsgröße (Kapital). Das entspricht — mit den für 2026 prognostizierten Sozialversicherungsgrößen — etwa 59,33 € / Monat bzw. 7.119 € / Kapitalleistung statt vorher rund 39,55 € / 4.746 €.

### Flexibilisierung der Abfindungsgrenzen

- Die Abfindungsregelung wird flexibilisiert (§ 3 BetrAVG). Die Abfindungsgrenze wird auf 2 % der Bezugsgröße erhöht, wenn der Abfindungsbetrag mit Zustimmung der Beschäftigten in die gesetzliche Rentenversicherung eingezahlt wird. Für den Fall der Liquidation einer Pensionskasse und der Auszahlung des gebildeten Kapitals an die Versorgungsberechtigten wird eine entsprechende Abfindung durch den Arbeitgeber fiktiviert.

#### Erweiterung der Optionsmodelle

- Die Möglichkeit von Opting-Out-Systemen zur automatischen Entgeltumwandlung auf Betriebsebene wird erweitert (§ 21 Absatz 2 BetrAVG). Unter der Voraussetzung, dass sich Arbeitgeber finanziell besonders beteiligen, können solche Systeme künftig auch ohne tarifvertragliche Grundlage etabliert werden, jedoch nur, wenn die Entgeltansprüche nicht und auch nicht üblicherweise in einem einschlägigen Tarifvertrag geregelt sind. Das schränkt dann das Opting-Out per Betriebsvereinbarung auf Branchen ohne Tarifvertrag ein. Denn das Entgelt ist ja eine typische Domäne der Tarifverträge.

#### Änderungen im Aufsichtsrecht für Pensionsfonds und Pensionskassen

- Auch die geplanten Änderungen im Aufsichtsrecht für Pensionsfonds und Pensionskassen werden umgesetzt, insbesondere Änderungen zu den Bedeckungs- und Anlagevorschriften von Pensionskassen.

#### Wiederinkraftsetzen von Lebensversicherungen nach entgeltlosen Zeiten

- Der § 212 VVG, der bisher nur für die Elternzeit galt, wird auf alle entgeltlosen Zeiten bei Lebensversicherungen, die im Rahmen einer Entgeltumwandlung nach § 1a BetrAVG abgeschlossen wurden, erweitert. Nach Ende der entgeltlosen Zeit kann der Arbeitnehmer innerhalb von drei Monaten nach der Beendigung der entgeltlosen Zeit verlangen, dass die Versicherung zu den vor der Umwandlung vereinbarten Bedingungen fortgesetzt wird.

#### Evaluation im Gesetz verankert (**Neu**)

- Der Bundestag hat nun festgelegt, dass bereits 2027 eine Evaluierung stattfindet. Ergebnismaßstab: Verdopplung der Zahl der Teilnehmenden gegenüber 2025.
- Wird diese Zielmarke nicht erreicht, muss die Regierung bis Ende 2028 Nachsteuerungsvorschläge machen, um den Zugang für alle Unternehmen/Beschäftigten sicherzustellen

#### Fazit:

- Durch das BRSG II werden viele wichtige Änderungen zur Stärkung der betrieblichen Altersversorgung auf den Weg gebracht, insbesondere die Erweiterung von Optionsmodellen auf Betriebsebene und die Erhöhung der Geringverdienerförderung. Die Anhebung der zustimmungsfreien Abfindungsgrenze führt weiterhin zu einer Entbürokratisierung bei den Unternehmen, welche hoffentlich bald auch durch entsprechende Änderungen in den Steuergesetzen begleitet werden.
- Wir sind gespannt auf die Ergebnisse der Evaluation.