

**1. Zweites Betriebsrentenstärkungsgesetz (BRSG II):** Das Gesetzgebungsverfahren zum BRSG II ist endlich abgeschlossen und die Neuregelung wurde am 21.01.2026 im Bundesgesetzblatt verkündet. Das Reformpaket verfolgt das Ziel, die betriebliche Altersversorgung weiter zu verbreiten und bestehende bürokratische Hürden abzubauen. Hier die wichtigsten Neuregelungen im Überblick:

**Anhebung der Abfindungsgrenzen:** Ein zentraler Aspekt für die betriebliche Praxis ist die deutliche Anhebung der Abfindungsgrenzen nach § 3 BetrAVG. Arbeitgeber können Kleinstanwartschaften bei Renten nun bis zu einer Grenze von 1,5 % (bisher 1 %), bei Kapitalleistungen bis zu 18/10 (bisher 12/10) der monatlichen Bezugsgröße nach § 18 SGB IV einseitig als Einmalbetrag abfinden. Für das Jahr 2026 entspricht dies einer Abfindungsgrenze von 59,33 € für Monatsrenten und 7.119 € für Kapitalleistungen. Liegt das Einverständnis des Arbeitnehmers vor und wird die Summe direkt als Ausgleich in die gesetzliche Rentenversicherung eingezahlt, erhöht sich die Grenze für eine Abfindung sogar auf 2 % bzw. 24/10 der Bezugsgröße.

**Opting-Out-Systeme in der bAV:** Gemäß BRSG II kann ein Opting-Out-System zur automatischen Entgeltumwandlung nun auch ohne tarifliche Grundlage per Betriebs- oder Dienstvereinbarung eingeführt werden, wenn Entgeltansprüche nicht in einem Tarifvertrag geregelt sind oder üblicherweise geregelt werden. Allerdings müssen Arbeitgeber dann einen Pflichtzuschuss von mindestens 20 % des umgewandelten Entgelts als Zuschuss gewähren. Die Abläufe – die automatische Teilnahme der Beschäftigten und deren aktives Widerspruchsrecht – wurden damit aus der tariflichen Welt direkt in die betriebliche Praxis übertragen.

**Sozialpartnermodell:** Das Sozialpartnermodell ist eine Form der betrieblichen Altersversorgung, bei der Arbeitgeber feste Beiträge einzahlen, aber nicht für eine bestimmte Rentenhöhe haften. Da es keine Mindestgarantien gibt, kann das Geld renditestärker am Kapitalmarkt angelegt werden. Bislang konnten nur Unternehmen und Beschäftigte am Sozialpartnermodell teilnehmen, die unter einen einschlägigen Tarifvertrag fielen. Künftig kann das Modell deutlich weiter ge-

öffnet werden: Stimmen die tragenden Tarifvertragsparteien zu, können auch nicht tarifgebundene Unternehmen und deren Beschäftigte auf Grundlage eines Öffnungstarifvertrags einbezogen werden. Damit wird insbesondere kleineren und bislang ausgeschlossenen Betrieben der Zugang erleichtert.

## **Betriebsrente und vorgezogene Altersrente:**

Mit Wirkung zum 01.01.2027 wird der vorzeitige Abruf betrieblicher Altersversorgung flexibilisiert. Beschäftigte können diese künftig bereits dann verlangen, wenn sie eine gesetzliche Rente beziehen – unabhängig davon, ob es sich um eine Voll- oder eine Teilrente handelt. Bisher war der Bezug zwingend an die Vollrente geknüpft. Bestehende betriebliche Regelungen werden durch diese Gesetzesänderung jedoch nicht automatisch außer Kraft gesetzt. Zulässig bleibt es weiterhin, die vorzeitige bAV-Leistung vertraglich an das tatsächliche Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis zu knüpfen.

**Geringverdienerförderung:** Mit Wirkung zum 01.01.2027 wird die bAV-Geringverdienerförderung grundlegend angepasst. Die maßgebliche Einkommensgrenze wird von einem starren Festbetrag (bisher 2.575 € monatlich) auf einen dynamischen Wert von 3 % der jährlichen Rentenversicherungs-Bemessungsgrenze umgestellt. Gleichzeitig steigt der maximale Förderbetrag auf 360 € pro Jahr. Damit werden Arbeitgeberzuschüsse an Geringverdiener künftig bis zu einem Höchstbetrag von 1.200 € jährlich staatlich gefördert.

**2. PSV-Beitragssatz 2026:** Der Pensions-Sicherungs-Verein VVaG (PSVaG) hatte den Beitragssatz für 2025 bereits im letzten November auf 1,2 Promille festgesetzt. Die deutliche Steigerung des Leistungsaufwands im ersten Halbjahr 2026 lässt eine Steigerung des Beitragssatzes für das Jahr 2026 erwarten, sodass er voraussichtlich über dem Vorjahreswert liegen wird. Sofern der PSVaG im weiteren Jahresverlauf weitgehend von Großschadenereignissen verschont bleibt und es an den Kapitalmärkten nicht zu starken Verwerfungen kommt, wird der Beitragssatz aber unterhalb des langjährigen Mittelwertes von 2,5 Promille liegen.

**3. Rechnungszins für Pensionsrückstellungen in der Handelsbilanz:** Der Rechnungszins für Pensionsrückstellungen wird aus dem durchschnittlichen Marktzins der letzten zehn Jahre berechnet. Für die Berechnung einer Ausschüttungssperre ist außerdem der Durchschnittszins der letzten sieben Jahre relevant. Im Vergleich zum Jahresende 2025 hat sich das Zinsniveau nur marginal nach unten bewegt, womit auch die Zinsprognosen für zukünftige Jahre etwas geringer ausfallen. Bleibt das der Durchschnittsbildung zugrunde liegende Zinsniveau zukünftig unverändert, werden sich die Rechnungszinsen beider Berechnungsweisen folgendermaßen entwickeln:

| 31.12.                  | 2025 | 2026 | 2027 | 2028 | 2029 | 2030 |
|-------------------------|------|------|------|------|------|------|
| <b>7J-Zins</b><br>in %  | 2,22 | 2,63 | 3,09 | 3,53 | 3,71 | 3,76 |
| <b>10J-Zins</b><br>in % | 2,06 | 2,30 | 2,51 | 2,72 | 3,01 | 3,33 |

Quelle: Eigene Berechnungen zum 01.07.2026.

Der 7-Jahres-Durchschnittzinssatz liegt über dem 10-Jahres-Durchschnittzinssatz und wird in den nächsten Jahren voraussichtlich schneller ansteigen. Der Unterschiedsbetrag zwischen den Pensionsrückstellungsbewertungen mit 7- und 10-Jahres-Durchschnittszins bleibt damit negativ, sodass es nicht zur Ausschüttungssperre kommt. Trotzdem ist der Unterschiedsbetrag weiterhin im Anhang zur Bilanz anzugeben.

**4. Empfehlungen der Alterssicherungskommission:** Die von der Bundesregierung eingesetzte Alterssicherungskommission (ASK) hat am 23.06.2026 ihren Bericht für Reformen der Alterssicherung vorgelegt. Ziel der Kommission war, Vorschläge zu entwickeln, die eine verlässliche Absicherung im Alter gewährleisten, ohne die Beitragszahlenden sowie den Bundeshaushalt dauerhaft zu überfordern.

Die ASK hat insgesamt 33 Vorschläge unterbreitet, von denen nur zwei Vorschläge die bAV direkt betreffen. Die Kommission empfiehlt, noch im Jahr 2026 im Rahmen eines Sozialpartnerdialogs konkrete Maßnahmen zu erarbeiten, die die Verbreitung der bAV insbesondere in bisher unterversorgten Bereichen deutlich erhöhen. Diese Maßnahmen sollen im Anschluss in ein Gesetzgebungsverfahren überführt werden (Empfehlung 29). Außerdem wird empfohlen, die Attraktivität der bAV durch Verbesserungen in den Bereichen Bürokratieabbau, Portabilität, Rechtssicherheit, Kostenverteilung und Geringverdienerförderung zu erhöhen und den Verbreitungsgrad zu steigern (Empfehlung 30). Hierfür soll die Bundesregierung die 60 von der Arbeitsgemeinschaft für betriebliche Altersversorgung identifizierten Maßnahmen zum Bürokratieabbau prüfen und bis Ende 2026 einen Bürokratieabbauplan vorlegen.

Für Unternehmen dürften aber auch die Empfehlungen 5, 6 und 13 sehr relevant sein: Die Regelaltersgrenze soll nach 2031 an die Lebenserwartung gekoppelt und bis 2041 schrittweise auf 67,5 Jahre angehoben werden. Frühverrentungsanreize sollen abgeschafft werden: Der abschlagsfreie Renteneintritt nach 45 Beitragsjahren soll beendet werden, sodass Mitarbeiter seltener frühzeitig ausscheiden, und Altersteilzeit im Blockmodell soll nicht mehr länger möglich sein.

Die Vorschläge der Alterssicherungskommission sind zum Teil noch sehr vage, bedeuten teilweise aber auch weitreichende Reformen. Es bleibt abzuwarten, wie der Gesetzgeber diese Empfehlungen in konkrete Gesetzesentwürfe umsetzen wird.

**Redaktion:**

Dr. Kerstin Löffler

Dr. Orville Damaschke

© Uhlmann & Ludewig GmbH

**Uhlmann & Ludewig GmbH**

Dienstleistungen zur Altersversorgung  
Baumwollbörse  
28195 Bremen

Telefon: (0421) 32 8888 0

[impulse.hb@uhlmann-ludewig.de](mailto:impulse.hb@uhlmann-ludewig.de)

[www.uhlmann-ludewig.de](http://www.uhlmann-ludewig.de)

Datenschutzhinweise:

[Datenschutz – Uhlmann & Ludewig GmbH](#)