

Arbeits- und Steuerrecht

Lange erwartet, nun in Kraft: BRSG II und weitere Reformen

Am 21.01.2026 wurde das Zweite Betriebsrentenstärkungsgesetz (BRSG II) im Bundesgesetzblatt verkündet. Ein Großteil der Regelungen gilt damit ab dem 22.01.2026. Zudem wurden mit den weiteren Reformen des sog. Rentenpakets 2025 bereits am 23.12.2025 einige für die betriebliche Altersversorgung relevante Änderungen implementiert. Ein Überblick:

Worum geht es genau?

Das BRSG II führt insbesondere zu folgenden Neuerungen:

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (nachfolgend Arbeitnehmer) können ab dem 01.01.2027 bei Bezug der gesetzlichen Rente, gleich ob als **Voll- oder Teilrente**, die **betriebliche Altersleistung vorzeitig** verlangen, wenn eine vereinbarte Wartezeit und sonstige Leistungsvoraussetzungen hierfür erfüllt sind. Zulässig bleibt, die vorzeitige Leistung an das Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis zu knüpfen.

Die Grenzen für **einseitige Abfindungen** wurden von 1 % auf 1,5 % (Monatsrente) bzw. von 12/10 auf 18/10 (Kapitalleistung) der monatlichen Bezugsgröße nach § 18 SGB IV erhöht. In 2026 liegt die Abfindungsgrenze damit bei 59,33 € (Monatsrente) bzw. bei 7.119 € (Kapitalleistung).

Zudem können unverfallbare Anwartschaften bis zu 2 % (Monatsrente) bzw. 24/10 (Kapitalleistung) der monatlichen Bezugsgröße im **Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer** abgefunden werden. Diese **höhere Abfindungsoption** wird an die (steuerfrei vorgesehene) Einzahlung des Abfindungsbetrags in die GRV geknüpft.

Arbeitgeber können ein **sog. Optionsmodell** für Entgeltumwandlung künftig auch ohne tarifvertragliche Grundlage in **Betriebs- oder Dienstvereinbarungen** regeln, wenn die Entgeltansprüche nicht in einem einschlägigen Tarifvertrag geregelt sind und dort auch nicht üblicherweise geregelt werden. Allerdings müssen die Arbeitgeber dann **mindestens 20 %** des umgewandelten Entgelts als Zuschuss gewähren. Eine Umwandlung von Tarifentgelt bedarf weiterhin einer tarifvertraglichen Öffnung.

Die sog. **Geringverdienerförderung** wird mit Wirkung ab dem 01.01.2027 angepasst. Die Geringverdiengrenze wird nicht mehr mit einem Festbetrag (aktuell 2.575 € p. M.), sondern dynamisch auf 3 % der jährlichen RV-BBG festgelegt. Der maximale bAV-Förderbetrag wird auf 360 € p. a. angehoben, Arbeitgeberbeiträge werden damit bis max. 1.200 € p. a. gefördert.

Pensionskassen wird gestattet, auch ab dem Bezug einer als Vollrente geleisteten Altersrente aus der GRV die

volle Leistung zu erbringen, also selbst bei **vollem** Hinzuverdienst. In den AVB kann darüber hinaus der Leistungsbezug auch bei nur **teilweisem Wegfall von Erwerbseinkommen** oder bei Vorliegen einer gesetzlichen Teilrente geregelt werden.

Bei **Auflösung** einer **Pensionskasse** in der Rechtsform eines VVaG und **Auszahlung des gebildeten Kapitals** an Versorgungsberechtigte **gilt die Anwartschaft** oder laufende Leistung **in diesem Umfang arbeitsrechtlich als abgefunden**.

Zukünftig können auch **nicht-einschlägige Sozialpartnermodelle** (SPM) mit Zustimmung der das SPM tragenden Tarifvertragsparteien angewendet werden, wenn ein für das Arbeitsverhältnis einschlägiger Tarifvertrag dies ermöglicht oder das Arbeitsverhältnis in die Tarifzuständigkeit der das SPM tragenden Gewerkschaft fällt.

Mit Inkrafttreten des **Aktivrentengesetzes** zum 01.01.2026 können Arbeitnehmer **nach Erreichen der Regelaltersgrenze** aus nichtselbständiger Arbeit bis zu **24.000 €** im Jahr (ggf. zeitanteilig gekürzt) **steuerfrei hinzuverdienen** (Steuerfreibetrag). Zugleich wurde im Zuge des Rentenpakets 2025 das sog. **Vorbeschäftigungsverbot** für Personen, die die Regelaltersgrenze erreicht haben, **aufgehoben**, so dass für Arbeitgeber erweiterte Möglichkeiten zur Anschluss- bzw. Wiederbeschäftigung bestehen.

Für wen ist das Thema relevant?

Die Reformen sind für Arbeitgeber, Versorgungsberechtigte und Versorgungsträger von Bedeutung.

Wo sehen wir Handlungsbedarf?

Die Änderungen durch das BRSG II können sich auf bestehende Versorgungssysteme auswirken und Anpassungsbedarf auslösen. Besonderer Betrachtung bedürfen Regelungen zu vorzeitigen Altersleistungen, auch bei Pensionskassen. Zudem eröffnen sich neue Gestaltungsoptionen.

Sollen die Anreize zur Weiterbeschäftigung von Rentnern nach Erreichen der Regelaltersgrenze genutzt werden, ist das Zusammenspiel mit den bestehenden Regelungen zur betrieblichen Altersversorgung zu prüfen.

Wenn Sie Unterstützung benötigen, zögern Sie nicht, sich an Ihren Kundenbetreuer zu wenden.

HEUBECK GmbH
Gustav-Heinemann-Ufer 72 a
50968 Köln

Weitere Informationen finden
Sie unter www.heubeck.de oder

