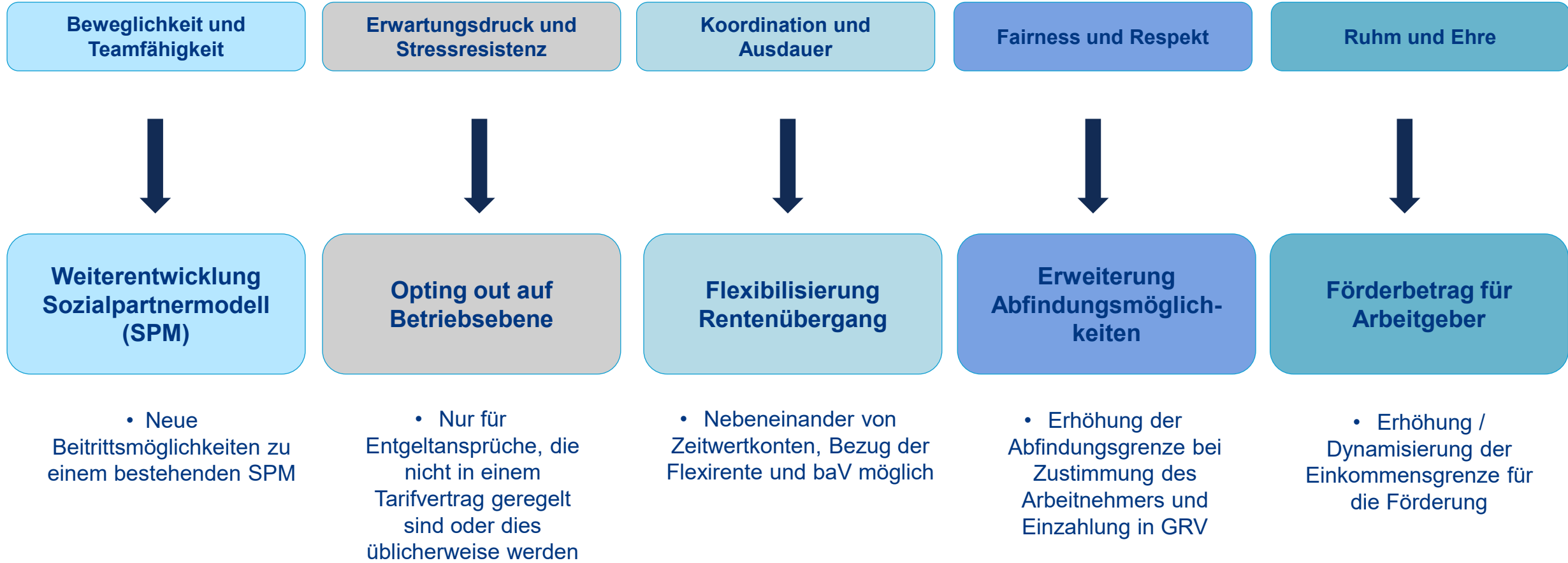


BRSG II

Nehmen wir es sportlich

BRSG II Einige Neuerungen



Was immer zählt:
„Zeiten, Zeiten, Zeiten“



BRSG II: Zeitstrahl

22.01.2026



- Weiterentwicklung SPM
- Opting out auf Betriebsebene
- Flexibilisierung Rentenübergang
- Abfindung von Kleinstanwartschaften

01.07.2026



- Wiederinkraftsetzung
Direktversicherung und Pensionskasse
nach entgeltlosen Dienstzeiten

01.01.2027



- Förderbetrag für Arbeitgeber
- Vorzeitige Inanspruchnahme
der baV

Das Sozialpartnermodell

Beweglichkeit und Teamfähigkeit

Sozialpartnermodell

Aktuell	1. Neuerung	2. Neuerung
Tarifvertragsparteien vereinbaren eine reine Beitragszusage	Neue Branche mit eigenem Tarifvertrag schließt sich bestehendem SPM an.	Nicht tarifvertragsgebundene AG und AN nehmen im Arbeitsvertrag Bezug auf ein bestehende SPM.
SPM gilt für einen bestimmten Geltungsbereich. Bsp: Fachlich: Bau Räumlich: West Persönlich: Arbeiter u. Angestellte Zeitlich: ab sofort	Voraussetzung: SPM erlaubt Anschluss.	Voraussetzungen: Arbeitsverhältnis fällt in den Organisationsbereich des SPM. SPM erlaubt Anschluss.

Evaluation durch BMAS:

„Ist die Verbreitung erkennbar gestiegen?“

Wenn in 2027 Zahl der Teilnehmer nicht doppelt so groß wie in 2025 → geeignete Maßnahmen durch Bundesregierung.

Betriebliches Opting out Erwartungsdruck und Stressresistenz

Betriebliches Opting out

Opting out

- Vereinbarung einer **automatischen** Entgeltumwandlung für alle Arbeitnehmer eines Unternehmens.
- **Kein** Abschluss einer separaten Entgeltumwandlungsvereinbarung.
- Möglichkeit des Arbeitnehmers, der Entgeltumwandlung für die Zukunft zu **widersprechen**.

Vorteile

- **Flächendeckende Verankerung** für alle Arbeitnehmer im Unternehmen.
- Erhöhung der **Durchdringungsquote** im Unternehmen.
- Erfahrungsgemäß widersprechen Arbeitnehmer der Entgeltumwandlung kaum.

Betriebliches Opting out

Früher

Ab 2018: Kollektives Opting out ausschließlich durch Tarifvertrag möglich.

Änderung durch BRSG II

Grundlage kann auch eine **Betriebsvereinbarung** sein, wenn AG Zuschuss von mind. 20% des Umwandlungsbetrags zahlt.
→ Damit ist der gesetzliche AG-Zuschuss abgegolten.

Damit können sowohl neue als auch Bestands-Arbeitnehmer „automatisch“ mit einer bAV versorgt werden.

Hürde

Entgeltansprüche dürfen nicht bereits in einem **Tarifvertrag** geregelt sein oder **üblicherweise** geregelt werden.

Betriebliches Opting out

Unzulässig, wenn es einen Tarifvertrag gibt, der die Entgeltansprüche regelt, und

a. das Unternehmen **tarifgebunden** ist, oder

b. das Unternehmen zwar **nicht tarifgebunden** ist, aber der existierende Tarifvertrag einschlägig ist. Einschlägig ist ein Tarifvertrag dann, wenn er gelten würde, wären Arbeitgeber und Arbeitnehmer tarifgebunden.



Bestand in der Vergangenheit ein Tarifvertrag oder gibt es Verhandlungen über einen neuen Tarifvertrag, ist ein kollektives Opting out über eine Betriebsvereinbarung ebenfalls unzulässig. In diesem Fall ist von einer Tarifüblichkeit auszugehen.

Erweiterte Abfindungsmöglichkeiten

Fairness und Respekt

Erweiterte Abfindungsmöglichkeiten

VORHER

Einseitige Abfindung von Kleinanwartschaften möglich.
Kleinanwartschaft: Renten bis zu 37,45 EUR bzw. Kapitalleistungen bis 4.494,00 EUR.



JETZT NOCH MEHR

Erhöhung der Grenzen für einseitige Abfindungen durch Arbeitgeber (Renten bis zu 59,33 EUR* bzw. Kapitalleistungen bis 7.119,00 EUR)

UND EINVERNEHMLICH

Abfindbar sind Renten bis zu 79,10 EUR* bzw. Kapitalleistungen bis 9.492,00 EUR*
→ Abfindung muss in die gesetzliche Rentenversicherung (GRV) eingezahlt werden

* Werte für 2026 – jährlich dynamische Anpassung anhand der Bezugsgröße nach § 18 SGB IV

Flexibler Übergang in die Rente

Koordination und Ausdauer

Zeitwertkonten begeistern alle



Arbeitnehmer

Vereinbarung von Beruf,
Familie und privater Interessen
(Sabbatical)

Weniger Belastung durch
Reduzierung der Arbeitszeit
(Flexibler Übergang in die
Rente)

Zufriedene Arbeitnehmer sind die
besseren Arbeitnehmer!



Arbeitgeber

Stärkung des Images

Interessantere Bewerber
ansprechen und halten

Durch flexiblen Übergang in die
Rente bleiben Arbeitnehmer
möglichst lange dem
Unternehmen erhalten.

Flexibler Übergang in die Rente

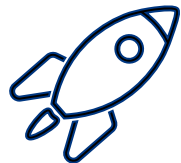
VORHER

Gleichzeitiges Entsparen eines Wertguthabens und der Bezug der gesetzlichen Flexirente war bisher nicht möglich.



JETZT

Wertguthaben (ohne ATZ) und gesetzliche Flexirente (sowohl als Voll- oder Teilrente) können **bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze** gleichzeitig genutzt werden, um eine etwaige Arbeitszeitverringerung im Alter finanziell abzufangen.



Turbo für Zeitwertkonten

Flexibler Übergang in die Rente

Alter 63 (teilzeitbeschäftigt)	Alter 65 (teilzeitbeschäftigt)	Alter 67
Langjährig versicherte Person (35 Jahre)	Besonders langjährig versicherte Person (45 Jahre)	Regelaltersgrenze
Flexirente (mit Abschlägen) Bspw. als Teilrente	Flexirente	„normale“ Rente
Wertguthaben	Wertguthaben	-
Vorzeitige baV	Vorzeitige bAV	baV

Förderbeitrag für Arbeitgeber Ruhm und Ehre

Förderbetrag für Arbeitgeber, § 100 EStG

NOCH

- Förderfähiger Arbeitgeberbeitrag: 240 - 960 EUR/Jahr
- Förderbetrag für den Arbeitgeber: 30 % des zusätzlichen Arbeitgeberbeitrags
- Brutto-Einkommensgrenze statisch 2.575 EUR/Monat
- Versicherungsförmige Durchführungswege
- Ungezillmerter Tarif

Ab 01.01.2027

- Förderfähiger Arbeitgeberbeitrag erhöht sich auf max. 1.200 EUR/Jahr
- Brutto-Einkommensgrenze wird dynamisch
→ 3 % der BBG (2026: 3.042 EUR/ Monat)



Unser Dank gilt auch:
Vorzeitige Inanspruchnahme und
Wiederinkraftsetzung





Wiederinkraftsetzung FID und PK

Stand heute

Nach Ende der Elternzeit hat der Arbeitnehmer die Möglichkeit, eine

- beitragsfreie und von ihm finanzierte FID oder PK
- auf sein Verlangen
- innerhalb von 3 Monaten nach Beendigung der Elternzeit
- zu alten Konditionen wieder in Kraft zu setzen

Änderung durch BRSG II

- Erweiterung der Regelung auf alle entgeltlosen Dienstzeiten
- Neuregelung gilt also zusätzlich auch bei z.B. längerer Krankheit (ohne Entgeltfortzahlung) oder Sabbatical

Für welche Verträge gilt die Regelung?

- Neuabschlüsse ab Inkrafttreten der Regelung
- Bereits bestehende Direktversicherungen und Pensionskassen, wenn Beitragsfreistellung nach Inkrafttreten des Gesetzes erfolgt



Vorzeitige Inanspruchnahme der baV

Stand heute

Vorzeitige Inanspruchnahme nach BetrAVG

- Vorzeitige Inanspruchnahme möglich, wenn vorgezogene gesetzliche Rente als Vollrente bezogen wird.

Änderung durch BRSG II

- Vorzeitige Inanspruchnahme der baV, wenn vorgezogene gesetzliche Rente als Voll- oder **Teilrente** bezogen wird.
- Gleichlauf mit Wegfall der Hinzuverdienstgrenzen:
Trotz Weiterbeschäftigung kann gesetzliche Flexirente ungekürzt bezogen werden.

Fazit: BRSG II

„Insgesamt hat man sich mehr erhofft.“

„Schwacher Schritt in die richtige Richtung.“

„Alterssicherungskommission hat sich die Verbreitung der SPM auf die Fahne geschrieben.“

„SPM bieten neue Möglichkeiten, aber da geht noch mehr.“

„Auf Dauer muss die 2. Säule der stärkste Partner der 1. Säule werden.“

„Es muss ein BRSG III geben.“

Noch ein bisschen an der Technik
feilen:
Aktuelle Rechtsprechungen

Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung

BAG 24.06.2025 (3 AZR 158/24)

Sachverhalt:

- AN wandelt 70 EUR Entgelt in eine baV (Direktversicherung) um
- AG zahlt keinen Zuschuss
- Betriebsvereinbarung: AG zahlt 40 EUR zur „freien Verwendung“. → AN zahlt 40 EUR in VL
- Später: Einigung AG und AN, dass 40 EUR in baV umgewidmet werden
- AN fordert 15% Zuschuss auf 70 EUR Entgeltumwandlung (= 10,50 EUR)
- AG verweigert mit der Begründung, dass er bereits 40 EUR zahle

Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung

BAG 24.06.2025 (3 AZR 158/24)

Entscheidung:

- AN hat Anspruch auf AG-Zuschuss gem. § 1a (1a) BetrAVG
- Hierbei gelten rein objektive Kriterien: Hat der AG den geschuldeten Betrag in eine Direktversicherung eingezahlt? Ja oder nein?
- Hier: AG hat seine Verpflichtung gem. § 1a (1a) BetrAVG durch Zahlung der 40 EUR in die Direktversicherung erfüllt
- Keine gesonderte Vereinbarung erforderlich
- Der überschüssende Betrag stellt einen freiwilligen Zuschuss dar.

Verpflichtender Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung (Tarifvertrag) BAG 26.8.2025 (3 AZR 298/24)

Sachverhalt:

- AN arbeitet bei Unternehmen, das in den Geltungsbereich eines Tarifvertrags (TV) fällt
- Urspr. stammt TV aus 2011, geändert wurde er in 2017
- TV sieht detaillierte Regelungen zur Entgeltumwandlung vor, aber keine zum gesetzlichen AG-Zuschuss nach § 1a (1a) BetrAVG
- AN erhält eine Zusage auf baV und wandelt Entgelt um
- In 2022 verlangt der AN, dass der AG die Entgeltumwandlung gemäß § 1a (1a) BetrAVG bezuschusst


Verpflichtender Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung (Tarifvertrag) BAG 26.8.2025 (3 AZR 298/24)

Entscheidung:

- AN hat keinen Anspruch auf AG-Zuschuss nach § 1a (1a) BetrAVG
- Der im TV geregelte Anspruch auf Entgeltumwandlung weicht vom gesetzlichen Anspruch ab
- Diese **Abweichung** ist **zulässig** nach § 19 (1) BetrAVG (Tariföffnungsklausel)
- Es **genügt**, dass der TV einen **eigenständigen** Anspruch auf Entgeltumwandlung regelt – wenn auch ohne Anspruch auf Arbeitgeberzuschuss wie nach § 1a (1a) BetrAVG.

Damit enthält der TV eine **abschließende** Regelung

- Eine **Abbedingung** des § 1a (1a) BetrAVG ist **nicht** erforderlich
 - Die Tariföffnungsklausel erfasst auch bereits **vor** dem 1.1.2018 geschlossene Tarifverträge
- Mit dieser Entscheidung hat das BAG wieder einmal entschieden, dass auch **ältere** Tarifverträge den Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung **ausschließen** können

Danke
für das gemeinsame Training
und denken Sie daran:
In der Pause wächst der Muskel 

Legal Disclaimer

Wir weisen ausdrücklich darauf hin, dass Angaben, die sich auf Mitbewerber der Allianz beziehen, Presseartikeln, Geschäftsberichten und Modellrechnungen Dritter entnommen sind. Für darin enthaltene Fehler oder missverständliche Darstellungen kann daher keine Gewähr oder Haftung übernommen werden.

Die Inhalte dieser Präsentation sind das geistige Eigentum der Allianz. Jede weitere Verwendung sowie die Weitergabe an Dritte im Original, als Kopie, in Auszügen, in elektronischer Form oder durch eine inhaltsähnliche Darstellung bedarf der Zustimmung der Allianz.