



Aktuelles zur BAV
Christian Strasser
18. September 2025

- Betriebsrentenstärkungsgesetz II
- Aktueller Stand bei den Sozialpartnermodellen
- Statistiken zur Entwicklung der BAV
- Aktuelle Gerichtsurteile

- Am 28. Mai 2025 wurde von der Regierung ein Sofortprogramm präsentiert:
 - Sicherstellung der Haltelinie beim Rentenniveau bis 2031
 - Vollendung der Mütterrente
 - Einführung der Aktivrente
 - Einführung der „Frühstart-Rente“
 - Zweites Betriebsrentenstärkungsgesetz

- Zweites Gesetz zur Änderung des Betriebsrentengesetzes und zur Änderung anderer Gesetze
 - Was bisher geschah....
 - Referentenentwurf am 24. Juni 2024 veröffentlicht
 - Entwurf des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales sowie des Bundesministeriums der Finanzen
 - Stellungnahmen der Länder und Verbände bis 25. Juli 2024 erfolgt
 - Kabinettsbeschluss am 18. September 2024 und erste Beratung im Bundesrat
 - Weiterleitung an Bundestag; auf Grund des Koalitionsbruchs der alten Regierung und erfolgten Neuwahlen hat der Bundestag sich nicht mehr mit diesem Entwurf befasst
 - Neue Regierung, neues Ziel: zusammen mit einer großen Rentenreform soll auch das zweite Betriebsrentenstärkungsgesetz innerhalb der ersten 100 Tage wieder auf den gesetzgeberischen Weg gebracht werden
 - 25. Juli 2025: Neuer Referentenentwurf für das BRSG II
 - 3. September 2025: neuer Kabinettsbeschluss

- Betriebsrenten auf tarifvertraglicher Basis weiter stärken
 - effektiv, kostengünstig und sicher
- Kleine Unternehmen ohne Tarifvertrag sollen sich solchen Systemen anschließen können
 - einfach und unbürokratisch
- „Von der Neuregelung der Förderung profitieren zudem Menschen mit geringeren Einkommen, wozu auch viele Teilzeitkräfte gehören“ (Bärbel Bas)
- „Ziel ist es, dass die Betriebsrente ein selbstverständlicher Teil der Alterssicherung wird. Zusammen mit der gesetzlichen Rente, die das Rückgrat unserer Alterssicherung ist und bleibt und die wir ebenfalls stärken werden, haben Beschäftigte somit Aussicht auf ein Alterseinkommen, das ihrem Erwerbseinkommen möglichst nahe kommt.“ (Bärbel Bas)

- Ein gesetzliches Betriebsrenten-Obligatorium oder ein gesetzlich verpflichtendes bundesweites Opting-Out-System würden den Auf- und Ausbau von Betriebsrenten beschleunigen
 - Aber: „hohe Eingriffsintensität“
 - Fazit: freiwillige Lösungen sind vorzuziehen, insbesondere auf tarifvertraglicher Grundlage
- Aufwand für die Wirtschaft:
 - Einmalig 2,1 Mio € (nur Pensionskassen)
 - Jährlich 500.000 € (Kompensation durch Bürokratieabbaumaßnahmen)

- Bei Geringverdienern wird ein Arbeitgeberbeitrag unter bestimmten Bedingungen staatlich bezuschusst (BAV-Förderbetrag)
 - Geringverdiener sind Arbeitnehmer mit einem monatlichen Einkommen
 - nicht mehr als 2.575 €
 - Arbeitgeberbeitrag muss zusätzlich sein und mindestens 240 € im Jahr betragen
 - Bis maximal 960 € steuerfrei
 - Förderbetrag sind 30% des Arbeitgeberbeitrags
 - Der maximale Förderbetrag maximal 288 €

BRSG II – Förderung von Geringverdienern § 100 EStG (geplante Änderungen)

- Zukünftig beträgt die Grenze des jährlichen Einkommens eines Geringverdieners 3% der RV-BBG
 - Aktuell bedeutet das eine Anhebung von 2.575 € auf 2.898 €
 - Ziel der Dynamisierung der Geringverdienergrenze ist die Vermeidung eines allmählichen Herausfallens aus der Förderung
 - Einkommen steigen langsam, Geringverdienergrenze steigt ebenfalls langsam
- Arbeitgeberbeitrag muss weiterhin mindestens 240 € im Jahr betragen
 - Bis maximal 1.200 € steuerfrei
- Zukünftig ist der maximale Förderbetrag 360 €
- Geplanter Zeitpunkt: ab 1.1.2027
- Erwartete staatliche Mindereinnahmen: 150 Mio € / Jahr
- Stellungnahme aba:
 - Positiv ist die dynamische Einkommensgrenze
 - Bedauerlich ist der Verbleib der Förderquote bei 30%

§ 100 wird wie folgt geändert:

- a) In Absatz 2 Satz 1 wird die Angabe „288 Euro“ durch die Angabe „360 Euro“ ersetzt.
- b) Absatz 3 Nummer 3 wird wie folgt gefasst:
 - „3. im Zeitpunkt der Beitragsleistung der laufende Arbeitslohn (§ 39b Absatz 2 Satz 1 und 2), der pauschal besteuerte Arbeitslohn (§ 40a Absatz 1 und 3) oder das pauschal besteuerte Arbeitsentgelt (§ 40a Absatz 2 und 2a) bei einem monatlichen Lohnzahlungszeitraum nicht mehr beträgt als 3 Prozent der Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung; diese Arbeitslohngrenze ist bei einem täglichen Lohnzahlungszeitraum mit 1/30, bei einem wöchentlichen Lohnzahlungszeitraum mit 7/30 und bei einem jährlichen Lohnzahlungszeitraum mit 12 zu vervielfältigen;“

- Entgeltumwandlung
 - 2002 wurde der Rechtsanspruch von Arbeitnehmern auf Entgeltumwandlung eingeführt.
 - Geregelt im § 1a BetrAVG
 - Entgeltumwandlung ist grundsätzlich eine Holschuld des Arbeitnehmers
 - der Arbeitnehmer muss aktiv tätig werden
 - Gewünschte Verbreitung der Entgeltumwandlung wurde nicht erreicht
- Betriebsrentenstärkungsgesetz von 2018 (BSRG I)
 - Einführung von Opting-Out-Systemen auf tarifvertraglicher Basis
 - Opting-Out bedeutet, dass Entgeltumwandlung für alle oder eine Gruppe von Arbeitnehmern automatisch Anwendung findet und der Arbeitnehmer aktiv widersprechen muss, sofern er keine Entgeltumwandlung wünscht
 - Opting-Out-Systeme nur in Betrieben möglich, die von Tarifverträgen erreicht werden

- Neuregelung im Betriebsrentenstärkungsgesetz II geplant
 - Zukünftig sollen Betriebsvereinbarungen auf Betriebsebene ausreichend sein, also allein auf der Grundlage einer kollektivrechtlichen Vereinbarung zwischen dem Organ der Arbeitnehmervertretung (= Betriebsrat/Personalrat) und dem Arbeitgeber
 - Bedingung:
 - Arbeitgeber muss sich mit mindestens 20% Arbeitgeberzuschuss finanziell beteiligen
 - Entgeltansprüche sind nicht und werden auch nicht üblicherweise in einem einschlägigen Tarifvertrag geregelt (neu gegenüber Referentenentwurf von 2024)
 - Damit sind die 15% Arbeitgeberzuschuss in Sinne § 1a (1a) BetrAVG abgegolten
- Geplanter Zeitpunkt: ab 1.7.2026
- Meinung der Fachverbände:
 - 20%-Klausel ist zu hoch; vgl. § 1a Abs. 1a BetrAVG (15% AG-Zuschuss bei Einsparung von SV-Beiträgen)
 - Anwendungsbereich durch nicht tarifliches Entgelt ist stark eingeschränkt
 - Betriebe ohne Betriebsrat/Personalrat bleiben weiterhin außen vor

Nach § 20 Absatz 2 wird der folgende Absatz 3 eingefügt:

„(3) Sind Entgeltansprüche nicht und werden sie auch nicht üblicherweise in einem einschlägigen Tarifvertrag geregelt, können Optionssysteme auch ohne tarifvertragliche Grundlage in einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung geregelt werden, wenn der Arbeitgeber zusätzlich zu den Vorgaben nach Absatz 2 mindestens 20 Prozent des umgewandelten Entgelts als Arbeitgeberzuschuss hinzugibt; die Verpflichtung des Arbeitgebers aus § 1a Absatz 1a gilt insoweit als erfüllt.“

- Vorzeitige Inanspruchnahme der Altersrente § 6 BetrAVG
 - Bisher hatte der Arbeitnehmer Anspruch auf Leistungen der betrieblichen Altersversorgung, sofern er die Altersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung als **Vollrente** in Anspruch nimmt
 - Zukünftig soll der Bezug von Leistungen der betrieblichen Altersversorgung auch bei Bezug einer **Teilrente** möglich sein (es besteht ein grundsätzlicher Anspruch des Arbeitnehmers)
 - ⇒ Ziel ist flexibler Übergang in den Ruhestand
 - ⇒ Der Gesetzgeber will für Arbeitnehmer einen Anreiz schaffen, länger dem Arbeitsmarkt zur Verfügung zu stehen (Stichwort Fachkräftemangel)
 - Aber:
 - Es bleibt zulässig, die vorzeitige Altersleistung an das Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis zu koppeln
 - Ein Anspruch auf eine **Teilbetriebsrente** besteht nicht (siehe Begründung zum Referentenentwurf)
- Geplanter Zeitpunkt: ab 1.7.2026

BRSG II – Vorzeitige Inanspruchnahme (2)

- Stellungnahme der aba:
 - Der grundsätzliche Rechtsanspruch auf Betriebsrente bei laufendem Arbeitsverhältnis wird zu erheblichem Aufwand führen, insbesondere wenn gleichzeitig der Anspruch auf Entgeltumwandlung geltend gemacht wird
 - Arbeitsrechtliche Vereinbarungen und Verwaltungsprozesse gilt es anzupassen
 - ⇒ Frist von 1 bis 2 Jahre zwischen Verkündung und Inkrafttreten wünschenswert
 - ⇒ Neuregelung solle nur für Neuzusagen gelten
 - „Kein Anspruch auf Teilbetriebsrente“ sollte in den Gesetzestext aufgenommen werden

§ 6 wird wie folgt geändert:

- a) In Satz 1 werden die Wörter „**als Vollrente**“ gestrichen.
- b) Die Sätze 2 und 3 werden aufgehoben.

§ 6 Vorzeitige Altersleistung

Einem Arbeitnehmer, der die Altersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung als Vollrente in Anspruch nimmt, sind auf sein Verlangen nach Erfüllung der Wartezeit und sonstiger Leistungsvoraussetzungen Leistungen der betrieblichen Altersversorgung zu gewähren. Wird die Altersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung auf einen Teilbetrag beschränkt, können die Leistungen der betrieblichen Altersversorgung eingestellt werden. Der ausgeschiedene Arbeitnehmer ist verpflichtet, eine Beschränkung der Altersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung dem Arbeitgeber oder sonstigen Versorgungsträger unverzüglich anzuzeigen.

- Eventueller Handlungsbedarf
 - Bisher Koppelung der betrieblichen Rente an gesetzliche Vollrente, daher gibt es Betriebsrentenzusagen, die keine Abschläge bei vorzeitigem Betriebsrentenbezug vorsehen
 - Mit der neuen Regelung können „Mitnahmeeffekte“ bei der Betriebsrente entstehen
 - Gesamtversorgungszusagen
 - Arbeitgeberleistung ist die Aufstockung auf volle Betriebsrente nach Abzug der tatsächlich gezahlten gesetzlichen Rente
 - Umstellung auf Abzug einer fiktiven gesetzlichen Vollrente?
 - Evtl. Leistungsvoraussetzungen in der Betriebsrentenzusage wie Bezug einer Vollrente aus der GRV oder Wegfall des Erwerbseinkommens
 - Klarstellung, dass derartige Leistungsvoraussetzungen weiterhin gültig sind

- Wiederinkraftsetzen von Lebensversicherungen nach entgeltlosen Zeiten §212 VVG
 - Betrifft Entgeltumwandlungen nach § 1 BetrAVG
 - Bisher konnte nach einer Elternzeit ohne Entgelt die Lebensversicherung nach der Elternzeit zu den gleichen Bedingungen fortsetzen
 - Bedingung: Fortführung innerhalb von 3 Monaten nach Beendigung der Elternzeit
 - Zukünftig gilt die Regelung für alle entgeltlosen Zeiten, z.B. auch einem Sabbatical
 - Keine Änderungen gegenüber Referentenentwurf von 2024
 - Geplanter Zeitpunkt: ab 1.7.2026

„ § 212

Fortsetzung der Lebensversicherung nach einer Beschäftigungszeit ohne Entgelt

(1) Besteht ein ursprünglich entgeltliches Arbeitsverhältnis ohne Entgelt fort und wird eine Lebensversicherung, die der Arbeitgeber zugunsten der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers zur Durchführung einer Entgeltumwandlung nach § 1a Absatz 1 des Betriebsrentengesetzes abgeschlossen hat, wegen Nichtzahlung der während dieser Zeit fälligen Prämien in eine prämienfreie Versicherung umgewandelt, kann die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer innerhalb von drei Monaten nach der Beendigung dieser Zeit verlangen, dass die Versicherung zu den vor der Umwandlung vereinbarten Bedingungen fortgesetzt wird.

- Änderungen für eine höhere Ausbreitung der Sozialpartnermodelle (§§ 21 ff. BetrAVG)
 - Aktueller Stand der möglichen Teilnehmer
 - Bisher konnten nur Arbeitgeber/Arbeitnehmer teilnehmen, wenn
 - diese tarifgebunden sind, oder
 - es eine „einschlägige tarifliche Regelung“ gibt
 - „Einschlägige tarifliche Regelung“ bedeutet, dass Dritte sich nur auf einen Tarifvertrag beziehen können, der bei gegebener Tarifbindung ohnehin zwischen den Arbeitsvertragsparteien gelten würde
 - Beispiel: Eine kleine Privatbank ist nicht Mitglied des Arbeitgeberverbands der Banken. Ihre Arbeitnehmer sind auch nicht Mitglied der Gewerkschaft. Das Bankhaus kann aber grundsätzlich für die bAV seiner Arbeitnehmer das Sozialpartnermodell der Bankenbranche nutzen
- Zukünftig soll es zwei neue Möglichkeiten für die Teilnahme an einem Sozialpartnermodell geben
 - Bedingung bei beiden Varianten: Zustimmung der das Sozialpartnermodell tragenden Tarifvertragsparteien

■ Variante 1

- Ein für das Arbeitsverhältnis einschlägiger Tarifvertrag eröffnet die Anwendung eines nicht einschlägigen Sozialpartnermodells („Öffnungs-Tarifvertrag“)
 - Beispiel: ein tarifgebundener Arbeitgeber aus dem Bereich Sicherheitsdienstleistungen nimmt aufgrund einer Öffnungsklausel im für ihn gültigen Tarifvertrag am Sozialpartnermodell in der Bankenbranche teil

c) Absatz 2 wird durch den folgenden Absatz 2 ersetzt:

„(2) Die Beteiligungspflicht nach Absatz 1 entfällt, wenn ein Tarifvertrag vorsieht, sich einem bestehenden Sozialpartnermodell anzuschließen.“

- Option 1: die Regelungen des Sozialpartnermodells werden vollständig übernommen
 - Vorteil: kleinere Tarifvertragsparteien werden entlastet und müssen sich nicht an der Steuerung des Sozialpartnermodells beteiligen
 - §21 BetrAVG 1 regelt, dass eine mangelhafte Beteiligung nicht zur Unwirksamkeit der reinen Beitragszusage führt
- Option 2: nur die Organisations- und Durchführungsstrukturen eines bestehenden Sozialpartnermodells werden übernommen

■ Variante 2

- Die das Sozialpartnermodell tragende Gewerkschaft ist nach ihrer Satzung für das Arbeitsverhältnis tarifzuständig
 - Beispiel: Ein nicht tarifgebundenes Unternehmen, das Keramikwaren herstellt, nutzt für die Arbeitnehmer das Sozialpartnermodell der Chemiebranche, da die IG BCE gemäß ihrer Satzung auch für die Keramikbranche zuständig ist.
- Der Organisationsbereich bzw. das Organisationsgebiet ist in den Satzungen der Gewerkschaften detailliert festgelegt.
 - Beispiel ver.di: Postdienste, Postbank, Telekommunikation, Handel, Banken, Versicherungen, Medien, Druck und Papier, Publizistik, Kunst, Öffentliche Dienste, Transport, Verkehr
 - Das Sozialpartnermodell im Bankenbereich (z.B. MAXRENTE Chance) steht grundsätzlich Arbeitgebern und Arbeitnehmern aus den o.g. Branchen offen
- Bedingung: die Regelungen der Sozialpartnermodells werden vollständig übernommen

■ Kostenbeteiligung

- Der neue Absatz 4 des § 24 BetrAVG ermöglicht den Sozialpartnern, den nicht tarifgebundenen dritten Arbeitgeber an den Kosten für die Durchführung und Steuerung des Sozialpartnermodells angemessen zu beteiligen.

(4) Die das Sozialpartnermodell tragenden Tarifvertragsparteien können Dritte an den Kosten, die ihnen im Zusammenhang mit der Durchführung und Steuerung des Sozialpartnermodells entstehen, angemessen beteiligen. Die Tarifvertragsparteien können die Kostenbeteiligung auch über die Beiträge und Leistungen der durchführenden Versorgungseinrichtung erheben lassen; an eine entsprechende Entscheidung ist die durchführende Versorgungseinrichtung bei der Kalkulation der Beiträge und Leistungen gebunden.“

- Meinung der Fachverbände: es bleibt abzuwarten, ob die das Sozialpartnermodell tragenden Tarifvertragsparteien ein Interesse daran haben, „fremde“ Arbeitsverhältnisse aufzunehmen

- Eine Abfindung von Betriebsrentenanwartschaften ist im laufenden Arbeitsverhältnis grundsätzlich möglich.
 - Unabhängig davon, ob verfallbar oder unverfallbar
- Sobald das Arbeitsverhältnis beendet werden soll, beendet wurde oder gar die Rentenzahlungen bereits laufen, ist eine Abfindung hingegen nur noch unter den engen Voraussetzungen des § 3 BetrAVG möglich
 - Abfindung von sogenannten Kleinstanwartschaften sind möglich
 - 1% der monatlichen Bezugsgröße nach § 18 SGB IV (Rente); aktuell 37,45 €
 - 120% der monatlichen Bezugsgröße nach § 18 SGB IV (Kapital): aktuell 4.458 €
 - Abfindung kann einseitig von Arbeitgeber beschlossen werden – keine Zustimmung vom Arbeitnehmer erforderlich
 - Abfindung ist steuerfrei (siehe § 3 Nr. 55c EStG)

BRSG II – Erweiterte Abfindungsmöglichkeiten (2)

- Höhere Abfindungsgrenzen § 3 BetrAVG
 - Zukünftig sollen sich die Abfindungsgrenzen verdoppeln
 - Bedingung 1: Arbeitnehmer muss zustimmen
 - Bedingung 2: Abfindungsbetrag fließt in die gesetzliche Rentenversicherung
 - ⇒ Die Abfindungsbereitschaft der Versorgungsanwärter wird u.a. von Renditebetrachtungen abhängen
 - ⇒ Es wird erwartet, dass die Rentenhöhe aus der GRV geringer ausfallen wird
- Stellungnahme der aba:
 - Kritik: hoher Verwaltungsaufwand für die Überführung des Abfindungsbetrags in den GRV
 - Wunsch: Anhebung der Grenzen der zustimmungsfreien Abfindung auf 2% bzw. 240%
 - Wunsch: Anhebung der Grenzen bei Überführung in GRV auf 4% bzw. 480%

§ 3 wird wie folgt geändert:

a) Nach Absatz 2 wird folgender Absatz 2a angefügt:

„(2a) Der Arbeitgeber kann eine Anwartschaft mit Zustimmung des Arbeitnehmers abfinden, wenn der Monatsbetrag der aus der Anwartschaft resultierenden laufenden Leistung bei Erreichen der vorgesehenen Altersgrenze 2 vom Hundert, bei Kapitalleistungen 24 Zehntel der monatlichen Bezugsgröße nach § 18 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch nicht übersteigen würde und der Abfindungsbetrag vom Arbeitgeber unmittelbar zur Zahlung von Beiträgen zur gesetzlichen Rentenversicherung verwendet wird.“

- Reine Beitragszusage ohne Garantie – auch in der Leistungsphase
 - Anpassungen der Rente nach unten möglich
 - Grundsätzlich müssen Renten gekürzt bzw. erhöht werden, wenn der Kapitaldeckungsgrad unter 100% bzw. über 125% liegt
- Sicherungspuffer zur Vermeidung von Rentenkürzungen möglich
 - Aufbau eines eigenen Sicherungspuffers gem. § 23 Abs. 1 BetrAVG
 - Bei Kapitaldeckungsgrad unter 100% kann Vermögen aus dem Sicherungspuffer in das Vermögen der Rentner übertragen werden
 - ⇒ Kapitaldeckungsgrad klettert über 100% ohne Rentenkürzung
 - Aktuelle Einschränkung: Aufbau des Sicherungspuffers ausschließlich über eigene Sicherungsbeiträge als Zusatzbeiträge des Arbeitgebers

- Ausweitung der Möglichkeiten bei der Pufferbildung im neuen BRSG II (§ 35 Abs. 4 PFAV)
 - Ertragsspitzen können zusätzlich in den Sicherungspuffer fließen
 - Bedingung 1: Ertragsspitze über dem zweifachen des Rechnungszinses, der zur Ermittlung des Kapitaldeckungsgrads herangezogen wird
 - Bedingung 2: Einheitliche Kapitalanlage für Anwarter und Rentner

„(4) Der zusätzlichen Deckungsrückstellung nach Absatz 3 können Nettokapitalerträge aus der Vermögensanlage nach § 34 zugeführt werden, wenn die Vermögensanlage der reinen Beitragszusage für die Versorgungsanwärter und Versorgungsempfänger zusammen erfolgt und der Tarifvertrag, dem die reine Beitragszusage zugrunde liegt, die Zuführung zur zusätzlichen Deckungsrückstellung vorsieht. Zugeführt werden dürfen Nettokapitalerträge, die einen in Prozent der Vermögensanlage festgelegten Schwellenwert übersteigen. Der Prozentsatz muss mindestens doppelt so hoch sein wie der Rechnungszins, mit dem der in § 36 Absatz 1 angegebene Barwert berechnet wird. Der Prozentsatz ist in Abhängigkeit von der erwarteten Volatilität dieses Rechnungszinses festzulegen.“

- ⇒ Das Kollektiv selbst kann ein Sicherungspuffer aufbauen, um das Risiko zukünftiger Rentenkürzungen zu reduzieren
 - ⇒ Weniger Risiko für den Arbeitgeber
 - ⇒ Weniger Rendite für den Arbeitnehmer

- Betriebsrentenstärkungsgesetz II
- Aktueller Stand bei den Sozialpartnermodellen
- Statistiken zur Entwicklung der BAV
- Aktuelle Gerichtsurteile

- Sozialpartnermodell Uniper (Start: 01.01.2023)
 - Unternehmensbezogener Verbandstarifvertrag zur Umsetzung der reinen Beitragszusage (TV rBZ)
 - Sozialpartner: Verdi, IG BCE, Uniper SE, AVEW (Arbeitgeberverband energie- und wasserwirtschaftlicher Unternehmungen e.V.) und die AGV Bayern (Arbeitgebervereinigung Bayerischer Energieversorgungsunternehmen e. V.)
 - Durchführung über Metzler Sozialpartner Pensionsfonds AG
 - Alle Beschäftigten, die in den Geltungsbereich des Tarifvertrags fallen, haben einen Anspruch auf Teilnahme
 - Wahlmöglichkeit zwischen der bisherigen Versorgung und dem SPM (Bestand und Neueintritte)
 - AG-Beiträge
 - 2% des Bruttogehalts als Arbeitgebergrundbeitrag
 - 1/3 des Grundbeitrags als Matchingbeitrag bei Arbeitnehmer-eigenen Beiträgen
 - 15% Sozialversicherungssparnis bei Entgeltumwandlung durch den Arbeitnehmer
 - Kosten- und Sicherheitsbeitrag: 4% + 3% der geleisteten Beiträge

- Chemische Industrie: ChemiePensionsfonds (Start: Oktober 2022) oder „Zielrente Chemie“(Start: Dezember 2024)
 - Auswahl auf betrieblicher Ebene
 - Tarifvertrag über Einmalzahlungen und Altersvorsorge in der chemischen Industrie (TV TEA)
 - Sozialpartner: IG BCE (Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie) und BAVC (Bundesarbeitgeberverband Chemie)
 - Durchführung über Chemie Pensionsfonds AG (R+V) bzw. Höchster Pensionskasse (Fidelity)
 - Öffnung für weitere Unternehmen und benachbarte Branchen ist vereinbart
 - Feinkeramische Industrie, Glas- und Solarindustrie, Kunststoffindustrie in Bayern
 - AG-Beiträge (Jährlich)
 - Chemietarifförderung 478,57 € bei Entgeltumwandlung durch den Arbeitnehmer
 - Demografiebetrag 750 €
 - Zukunftsbetrag 23% des monatlichen Tarifentgelts (~ 1,92% des Jahresentgelts)
 - Sicherheitsbeitrag: 5% der geleisteten Beiträge
 - 15% Sozialversicherungsersparnis zzgl. 7% Kosten- und Sicherheitsbeitrag bei Entgeltumwandlung durch den Arbeitnehmer

- Sozialpartnermodell Banken (Start: 01.01.2024)
 - „Tarifvertrag Altersversorgung“
 - Sozialpartner: AGV Banken (Arbeitgeberverband des privaten Bankgewerbes), Verdi (Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft), und DBV (Deutsche Bankangestellten-Verband)
 - Durchführung über BVV Pensionsfonds des Bankgewerbes
 - 2 Produkte zur Auswahl: chancenorientiert (BVV.MAXRENTE Chance) oder sicherheitsorientiert (BVV.MAXRENTE Plus)
 - Deutsche Bank war erster Kunde
 - U.a. 4.000 bisher Unversorgte der ehemaligen Postbank haben Zugang
 - Opting-Out-Modell hat zu 80% Beteiligungsquote geführt
 - AG-Beiträge (zeitlich gestaffelt; Werte ab 4. Jahr)
 - Tarifgebundene AG: 2,25 % (bei Chance: davon 0,15% als Sicherheitsbeitrag)
 - Nicht tarifgebundene AG: 1,65 % (bei Chance: davon 0,15% als Sicherheitsbeitrag)

- BranchenSPM bei Bodenverkehrsdiensten (Start: 01.01.2025)
 - Tarifvertrag bAV BVD mit verdi
 - Durchführung über Metzler Sozialpartner Pensionsfonds AG
 - 13.000 bisher Unversorgte haben Zugang
 - AG-Beiträge
 - 3 % des Einkommens obligatorisch (davon 7% Kosten- und Sicherheitsbeitrag)
 - 15% Sozialversicherungersparnis zzgl. 7% Kosten- und Sicherheitsbeitrag bei Entgeltumwandlung durch den Arbeitnehmer
- Verband der Omnibusunternehmer in BaWü (Start: 01.01.2026)
 - Tarifvertrag mit verdi
 - Durchführung über Metzler Sozialpartner Pensionsfonds AG
 - Bisher überwiegend Unversorgte
 - AG-Beiträge (zeitlich gestaffelt; Werte ab 1.1.2028)
 - 3 % des Einkommens obligatorisch (davon 7% Kosten- und Sicherheitsbeitrag)
 - 15% Sozialversicherungersparnis zzgl. 7% Kosten- und Sicherheitsbeitrag bei Entgeltumwandlung durch den Arbeitnehmer (0,5% obligatorisch)

- Betriebsrentenstärkungsgesetz II
- Aktueller Stand bei den Sozialpartnermodellen
- Statistiken zur Entwicklung der BAV
- Aktuelle Gerichtsurteile

Entwicklung der BAV - Deckungsmittel

■ Entwicklung der Deckungsmittel seit 1990

■ Summe in 2023: 728 Mrd. €

- 2000: 332 Mrd. €
- 2020: 672 Mrd. €

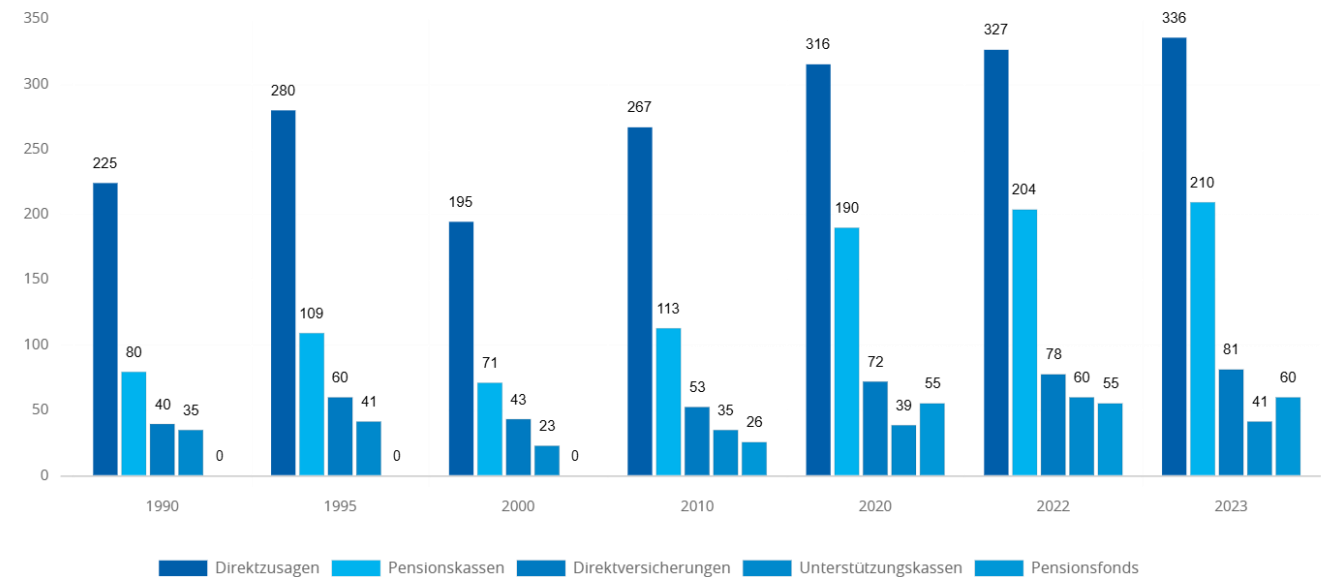
■ Seit 2000 sind die Deckungsmittel um 119 % gestiegen

- Der VPI ist im vergleichbaren Zeitraum um 58 % gestiegen

■ Seit 2020 sind die Deckungsmittel um 8 % gestiegen

- Der VPI ist im vergleichbaren Zeitraum um 17 % gestiegen

Deckungsmittel der betrieblichen Altersversorgung 2023 in Mrd. Euro (bis 1995 in Mrd. DM) - Veränderungen gegenüber 2022

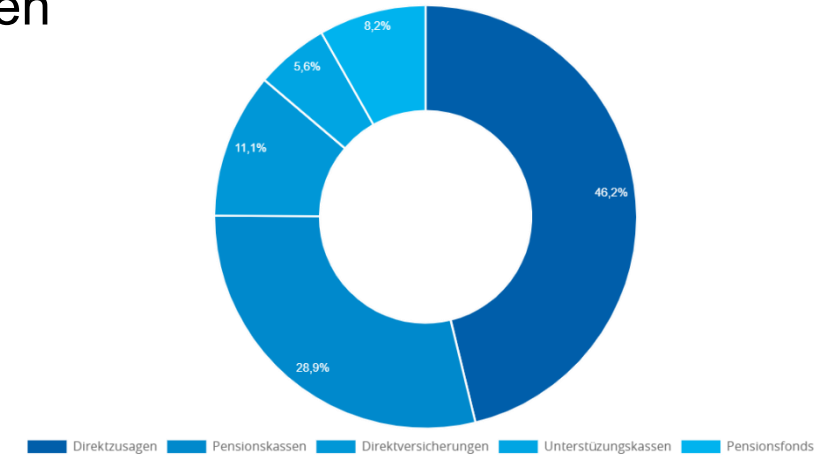


Quelle: aba Stand: Juli 2025

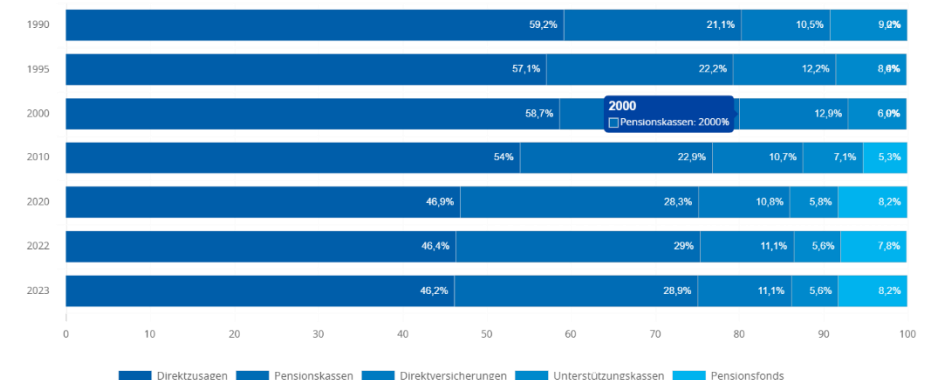
Aufteilung der Deckungsmittel

- Aufteilung der Deckungsmittel nach Durchführungswegen
 - Direktzusage ist und bleibt der bedeutendste Durchführungsweg
 - 2023: 46,2 %
 - 2020: 47,0 %
 - 2000: 58,7 %
 - Bedeutung gegenüber den anderen Durchführungswegen leicht abnehmend
 - Seit 2020 ist die Aufteilung zwischen den Durchführungswegen relativ konstant

Deckungsmittel 2023: 727,9 Mrd. Euro



Entwicklung der Deckungsmittel in der betrieblichen Altersversorgung seit 1990 nach Durchführungswegen



Quelle: aba Stand: Juli 2025

Entwicklung der Zahl der aktiven bAV-Anwartschaften

- Aufteilung der Anzahl der aktiven bAV-Anwartschaften nach Durchführungswegen
 - Seit 2001 um 43 % gestiegen
 - Zahl der Erwerbstätigen im gleichen Zeitraum um 15 % gestiegen
 - Starker Anstieg nach der Rentenreform zwischen 2001 und 2005
 - Danach nur moderat
 - Zuletzt sogar rückläufig

	2001	2005	2009	2013	2017	2019	2021	2023
	- in Mio. -							
Direktzusagen und Unterstützungskassen	3,9	4,7	4,5	4,8	4,7	4,7	4,8	4,6
Direktversicherungen	4,2	4,1	4,3	4,9	4,9	5,2	5,3	5,5
Pensionsfonds		0,1	0,3	0,4	0,5	0,5	0,6	0,7
Pensionskassen	1,4	4,1	4,5	4,7	4,8	4,6	4,3	3,9
Öffentliche Zusatzversorgungsträger	5,1	5,3	5,1	5,3	5,6	5,8	6,1	6,3
Insgesamt	14,6	18,3	18,7	20,1	20,5	20,8	21,0	20,9

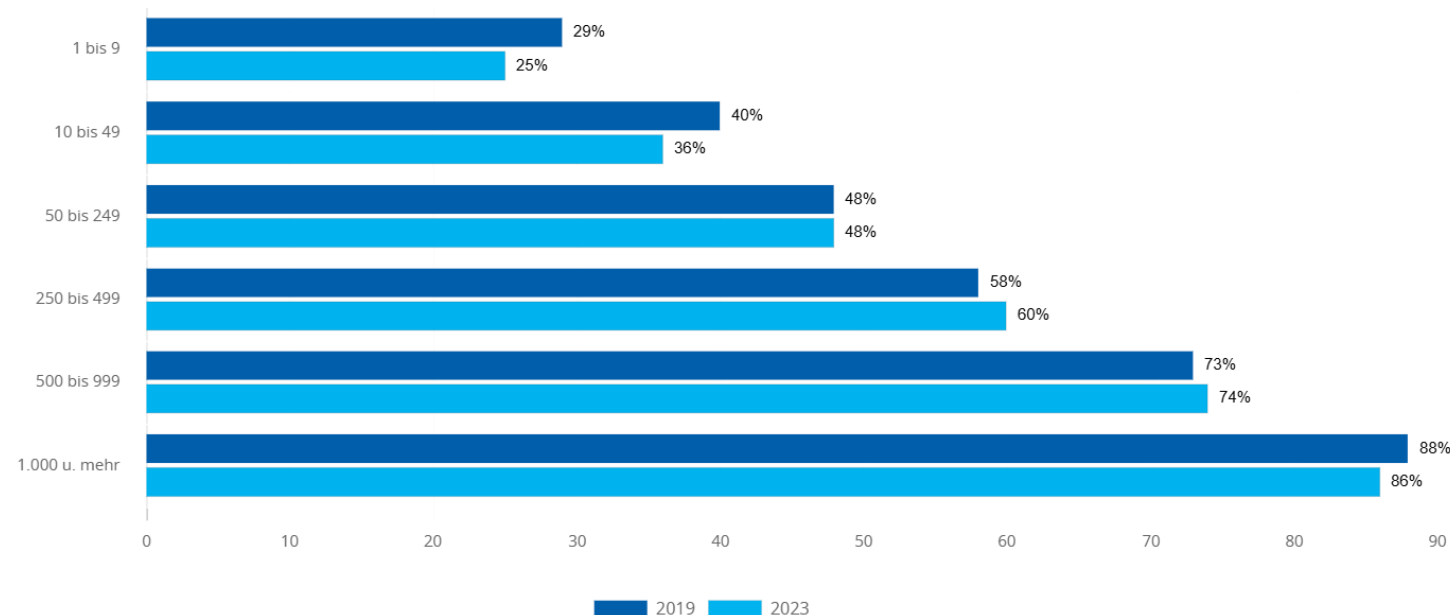
Quelle: Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2024): Ergänzender Bericht der Bundesregierung zum Rentenversicherungsbericht 2024 gemäß § 154 Abs. 2 SGB VI (Altersversicherungsbericht 2024), S. 124, Tab. D.1.1,

Quelle: aba Stand: 2023

Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten mit bAV

- Aufteilung nach Betriebsgröße
 - Eindeutige Korrelation zwischen Betriebsgröße und Verbreitung

Alterssicherungsbericht 2024: Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten mit bAV in der Privatwirtschaft nach Betriebsgröße Ende 2019 (Stand: Nov. 2024)

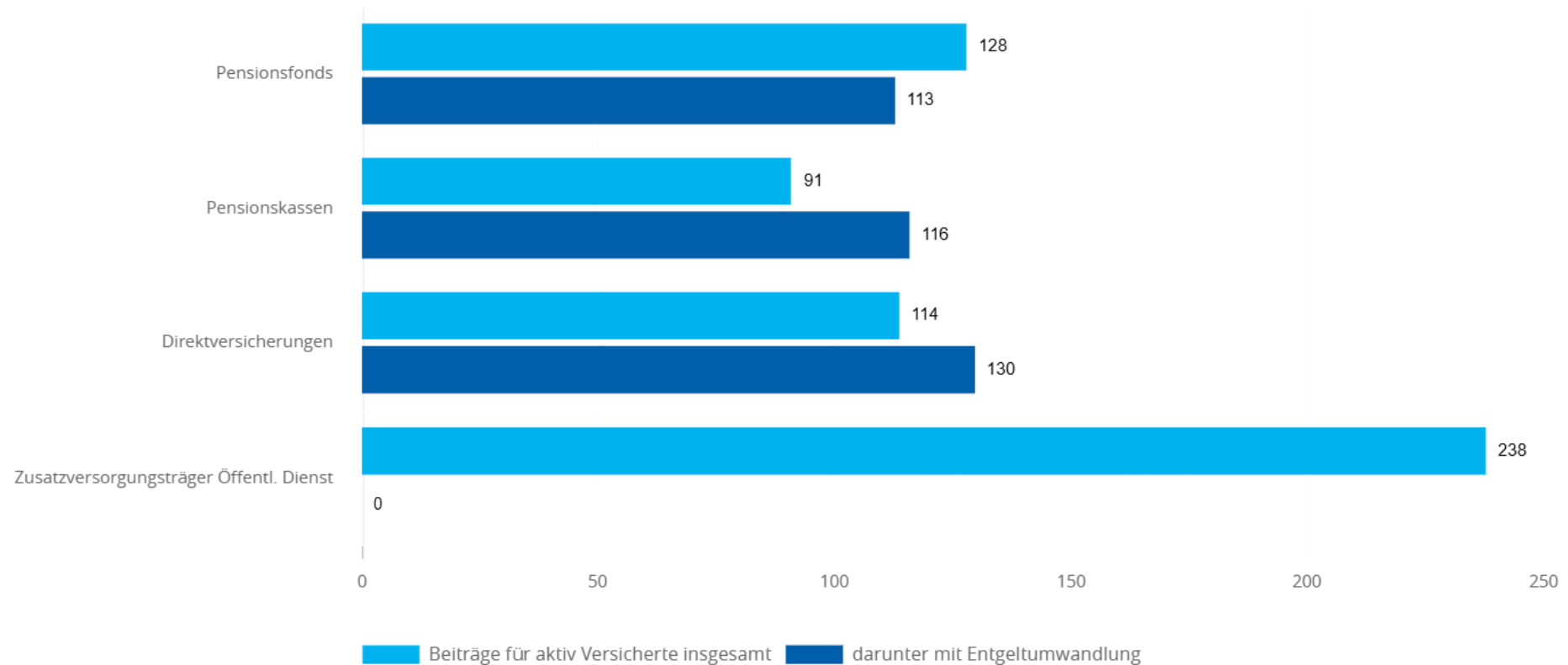


Quelle: aba Stand: November 2024

Höhe der monatlichen Beiträge

■ Höhe der monatlichen Beiträge für aktiv Versicherte

Arbeitgeber- und Trägerbefragung (BAV 2023): Höhe der monatlichen Beiträge für aktiv Versicherte, darunter mit Entgeltumwandlung, im Jahr 2023 (Stand: Januar 2025)



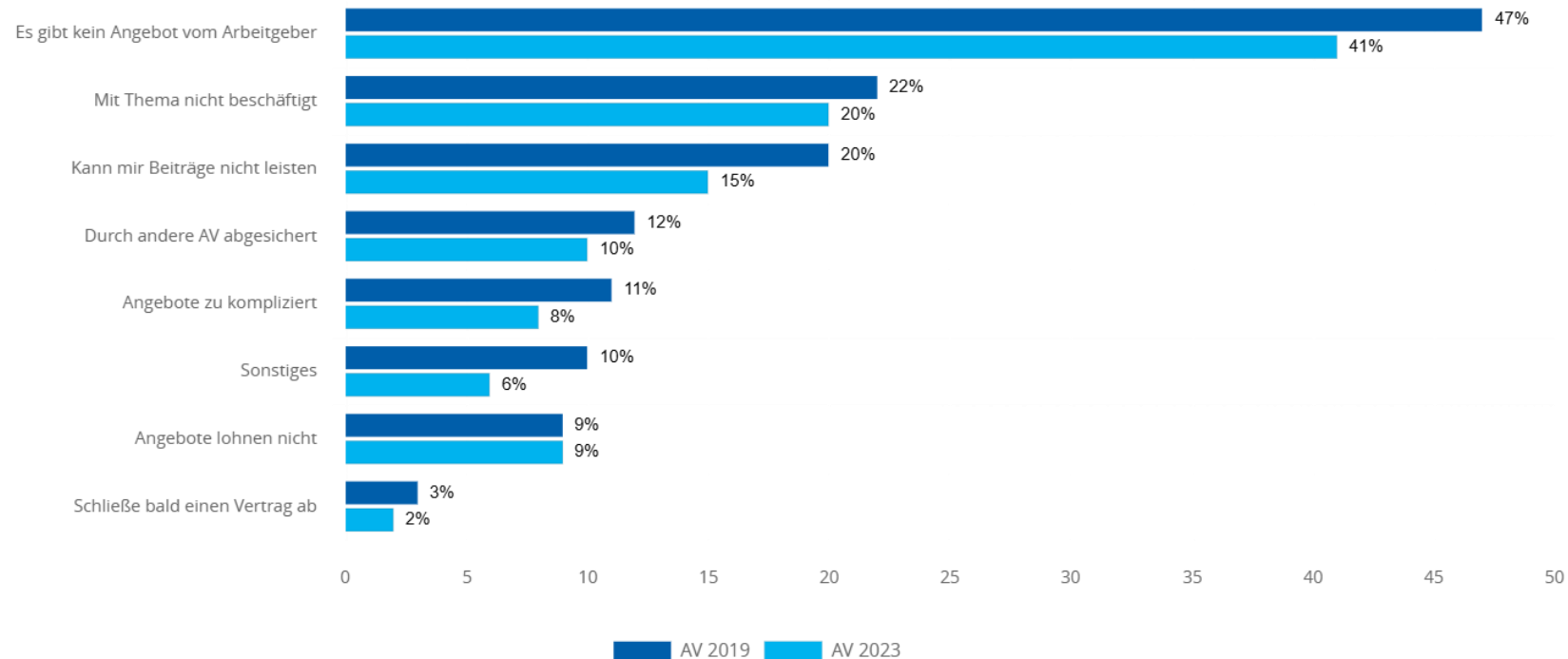
Quelle: aba Stand: Januar 2025

Gründe für das Fehlen einer betrieblichen Altersversorgung

■ Alle Werte rückläufig

■ Besonders relativer starker Rückgang bei „Kann mir Beitrag nicht leisten“

Personenbefragung (AV 2019): Gründe für das Fehlen einer betrieblichen Altersversorgung (ohne ZÖD)



Quelle: aba Stand: Januar 2025

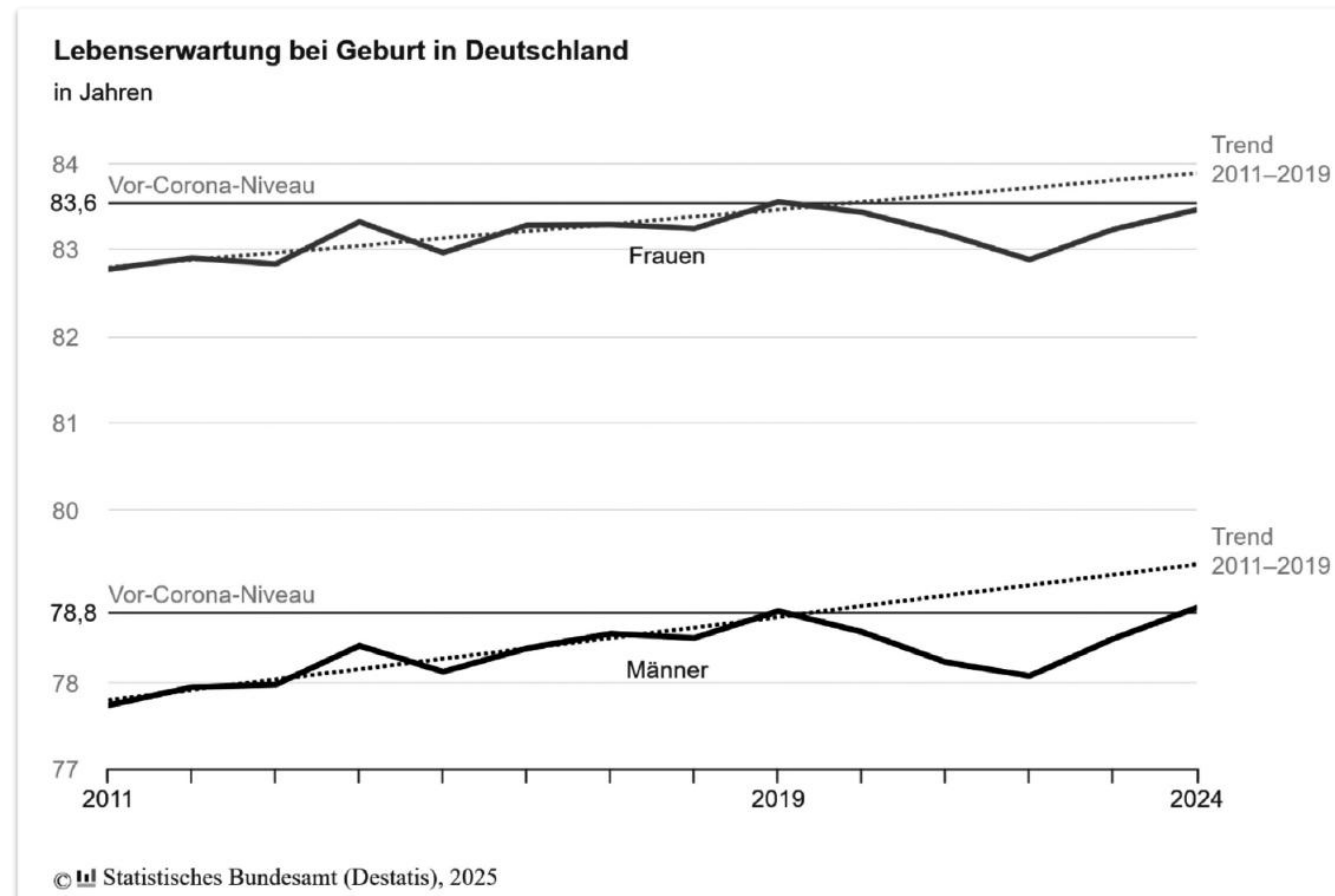
■ Anstieg der Lebenserwartung im Vergleich zum Vorjahr

■ Bei Geburt im Jahr 2024

- Männer: 78,9 Jahre (+0,4)
- Frauen 83,5 Jahre (+0,2)
- Stand von Vor-Corona wieder erreicht
- aber Trend nicht aufgeholt

■ Bei 65-Jährigen

- Männer: noch 18,0 Jahre (+ 0,5)
- Frauen: noch 21,2 Jahre (+0,5)
- Stand von Vor-Corona wieder erreicht
- aber Trend nicht aufgeholt



Besteuerungsanteil von Rentenleistungen

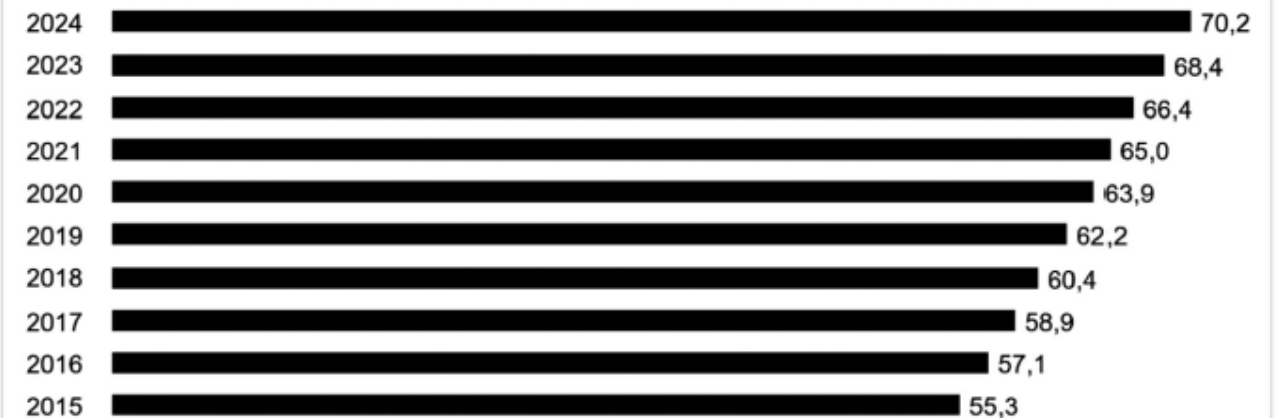
■ Auswertung von gesetzlicher, privater und betrieblicher Rente

- Seit 2015 um 15 Prozentpunkte gestiegen

■ Gründe

- Übergang zu einer nachgelagerten Besteuerung der Leistungen aus der gesetzlichen Rente
- Rentenerhöhungen sind komplett steuerpflichtig

Durchschnittlicher Besteuerungsanteil der Rentenleistungen¹ von Rentenbeziehenden mit Wohnsitz im Inland
in %



1) Leistungen gemäß § 22 Nr. 1 und 5 EStG. Ohne Besteuerungsansätze "Steuerschädliche Verwendungen" und "Sonstige Besteuerungsansätze". 2015 bis 2021 revidierte Ergebnisse.

© Statistisches Bundesamt (Destatis), 2025

- Betriebsrentenstärkungsgesetz II
- Aktueller Stand bei den Sozialpartnermodellen
- Statistiken zur Entwicklung der BAV
- Aktuelle Gerichtsurteile

- Angemessenheitskontrolle einer Mindesthedauerklausel bei Hinterbliebenenversorgung
 - BAG 22.10.2024 – 3 AZR 23/24
 - Konkreter Fall: Bestimmt die Satzung einer Pensionskasse, dass ein Anspruch auf Witwenpension/Witwerpension ausgeschlossen ist, wenn die Ehe innerhalb von drei Monaten vor dem Ableben des verstorbenen Mitglieds geschlossen wurde und der Tod nicht durch Unfall eingetreten ist, liegt darin keine unangemessene Benachteiligung des Versorgungsberechtigten im Sinne von § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB.
 - Versorgungsberechtigter hat ein Interesse, seinen Ehepartner ohne einer bestimmten Mindesthedauer abzusichern
 - Arbeitgeber hat die Absicht, das Risiko von „objektiven Versorgungsehen“ auszuschließen
 - Aber: Eine zu lange Wartezeit kann gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz verstoßen
 - Bsp.: bei einer 1-jährigen Frist muss der Hinterbliebene die Möglichkeit haben, nachzuweisen, dass sich das Risiko bei Eheschließung noch nicht konkretisiert hatte
 - Unternehmen sollten bestehende Versorgungsordnungen überprüfen und ggf. anpassen

- Anpassungsprüfungs- und -entscheidungspflicht des Arbeitgebers
 - BAG 06.05.2025 – 3 AZR 142/24
 - Die Anpassungsprüfungs- und -entscheidungspflicht des Arbeitgebers nach § 16 Abs. 1 Satz 1 BetrAVG entfällt nach § 16 Abs. 3 Nr. 2 BetrAVG, wenn die betriebliche Altersversorgung über eine Pensionskasse durchgeführt wird und ab Rentenbeginn sämtliche auf den Rentenbestand entfallende Überschussanteile zur Erhöhung der laufenden Leistungen verwendet werden.
 - Dies gilt auch dann, wenn eine Pensionskasse ihren eigenen Arbeitnehmern eine betriebsrentenrechtliche Versorgungszusage erteilt, die über sie selbst als Pensionskasse durchgeführt wird
 - Dies gilt ohne Rücksicht auf Erteilung der Zusage auch für Anpassungszeiträume vor 2016 (Neuregelung des §16 am 31.12.2015 in Kraft getreten)
 - Aber: „sämtliche (...) Überschussanteile zur Erhöhung der laufenden Leistungen“ muss zum Zeitpunkt des Rentenbeginns rechtlich verbindlich sein
 - Eine bloße praktische Handhabung genügt nicht

BAG Urteil zur Entgeltumwandlung bei alten Tarifverträgen

- Auch Tarifverträge, die vor 2018 geschlossen wurden, dürfen von den gesetzlichen Regelungen zur Entgeltumwandlung abweichen
 - BAG 06.05.2025 – 3 AZR 142/24
 - Tarifverträge, die vor dem Inkrafttreten des Ersten Betriebsrentenstärkungsgesetzes am 1. Januar 2018 geschlossen wurden, können von den gesetzlichen Regelungen zur Entgeltumwandlung abweichen
 - Dies schließt den Anspruch auf einen Arbeitgeberzuschuss zur Betriebsrente ein, der in § 1a Abs. 1a BetrAVG geregelt ist (15%, sofern SV-Beiträge eingespart werden)

