Neues zur betrieblichen Altersversorgung

nach dem Betriebsrentenstärkungsgesetz II (BRSG II)

Online-Treffen des ver.di Mitgliederservice

25. November 2026



Dr. Judith Kerschbaumer
Leiterin des Bereichs Sozialpolitik, ver.di Bundesverwaltung

ver.di
Vereinte Dienstleistungs-gewerkschaft

Inhalt: Neues zur betrieblichen Altersversorgung (bAV)

- Aktuelle Reformvorhaben I Verbreitung der bAV I Sozialpartnerdialog
- Wesentliche Unterschiede zwischen GRV und bAV
- Die wichtigsten Neuregelungen durch das BRSG II:
  - Abfindung von kleinen Betriebsrenten § 3 BetrAVG
  - Vorzeitiger Rentenbezug § 6 BetrAVG
  - Entgeltumwandlung und entgeltfreie Zeiten § 212 VVG
  - Verbesserte „Geringverdiener“-Förderung § 100 EStG
  - Beiträge zur KV und PflV aus Betriebsrenten
  - Erleichterung beim Zugang zu tariflichen Sozialpartnermodellen § 24 BetrAVG
  - Entsparen von Wertguthaben § 7c SGB IV

ver.di
Vereinte Dienstleistungs-gewerkschaft

Die aktuellen rentenpolitischen Vorhaben

Das Rentenpaket 2025	Inkraftgetreten zum 1.1.2026
Sicherstellung der Haltelinie beim Rentenniveau bis 2031, Vollendung der Mütterrente, Aufhebung Anschlussverbot, Einführung der Aktivrente Zweites Betriebsrentenstärkungsgesetz	„Gesetz zur Stabilisierung des Rentenniveaus und zur vollständigen Gleichstellung der Kindererziehungszeiten“ Aktivrentengesetz (Steuerrechtl. Regelung) „Zweites Betriebsrentenstärkungsgesetz (BRSG II)“
Reform der **privaten Altersvorsorge**	**„Altersvorsorgereformgesetz“** **Inkrafttreten:** 1.1.27, s. sopo*aktuell* Nr. 386
GKV-Beitragssatzstabilisierungsgesetz **Pflegeneuordnungsgesetz**	Inkrafttreten 30.7.26, s. sopo*aktuell* Nr. 391 Gesetzentwurf 30.9.26
Alterssicherungskommission der BReg. **Rentenkommission des DGB**	**Vorstellung der Empfehlungen der ASK: 23. 6.26** s. sopo*aktuell* Nr. 390 **Endbericht 28.10.26** s. sopo*aktuell* Nr. 394
Koalitionsausschuss	**1.7.26**

ver.di Vereinte Dienstleistungs-gewerkschaft

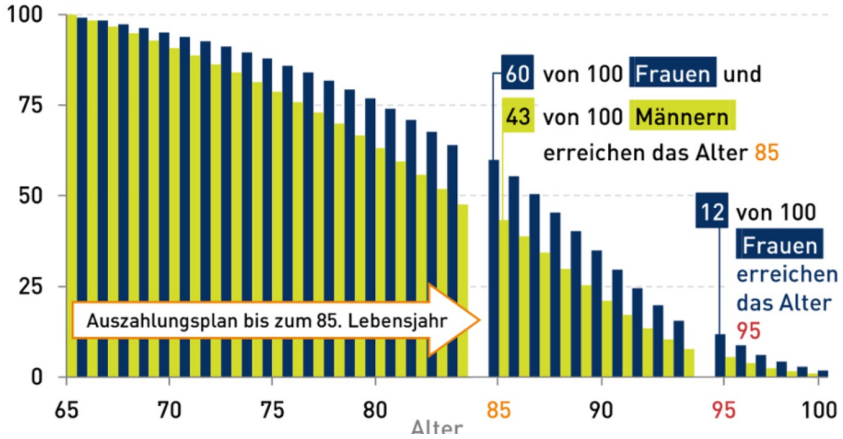
Aus wie vielen Säulen soll sich sozialstaatliche Alterssicherung speisen?



2-Säulen der Alterssicherung

Die 3. Säule, die private Vorsorge (pAV) verabschiedet sich aus der Alterssicherung und dienst nur noch dem Vermögensaufbau.

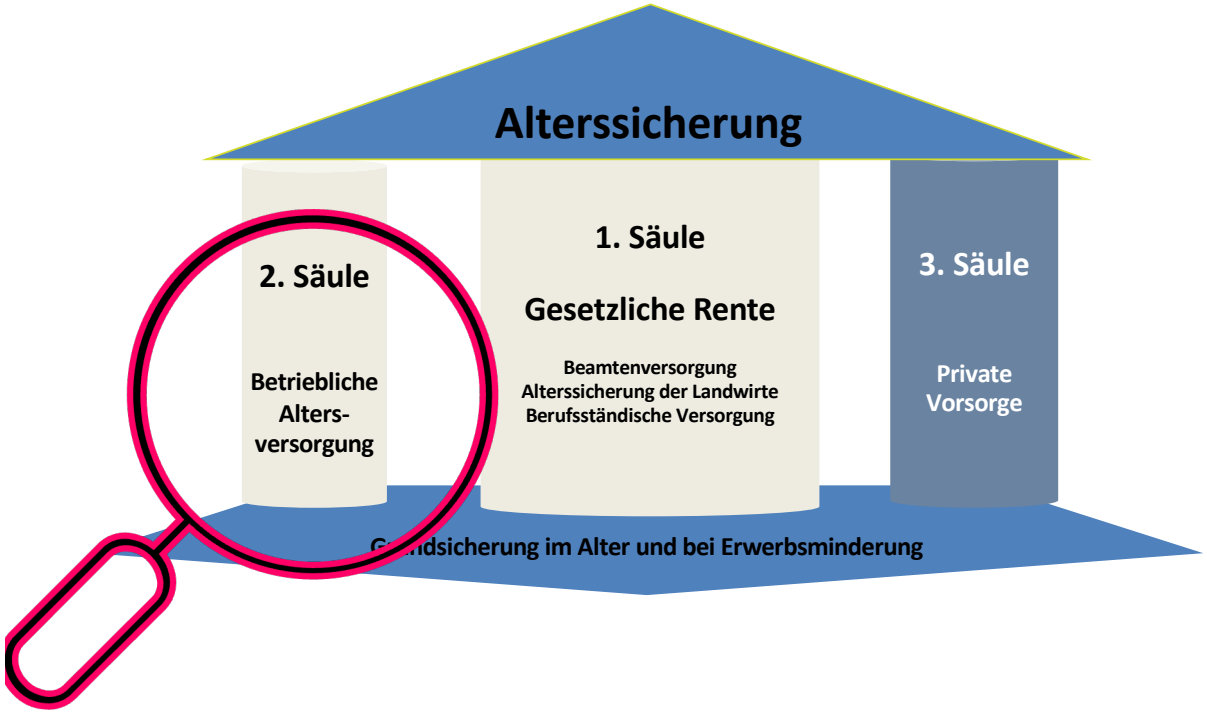
- Die Gründe: **Paradigmenwechsel in der pAV**
  Absicherung der Langlebigkeit nicht mehr verpflichtend , stattdessen Auszahlungspläne



- Keine verpflichtende EM-Absicherung, keine Hinterbliebenenabsicherung durch lebenslange Renten
- Verschlechterung der Förderung

ver.di
Vereinte Dienstleistungs-gewerkschaft

Das BRSG II



Das BRSG II trat überwiegend zum **22.1.2026 i**n Kraft (Verkündung im Bundesgesetzblatt).

Weitere Zeitpunkte des Inkrafttretens:

- **1. Juli 2026:** Änderungen im Versicherungsvertragsgesetz

- **1. Januar 2027:**
Verbesserung der Geringverdiener-förderung (§ 100 EStG) sowie vorzeitige Inanspruchnahme bei Teilrente (§ 6 BetrAVG)

ver.di
Vereinte Dienstleistungs-gewerkschaft

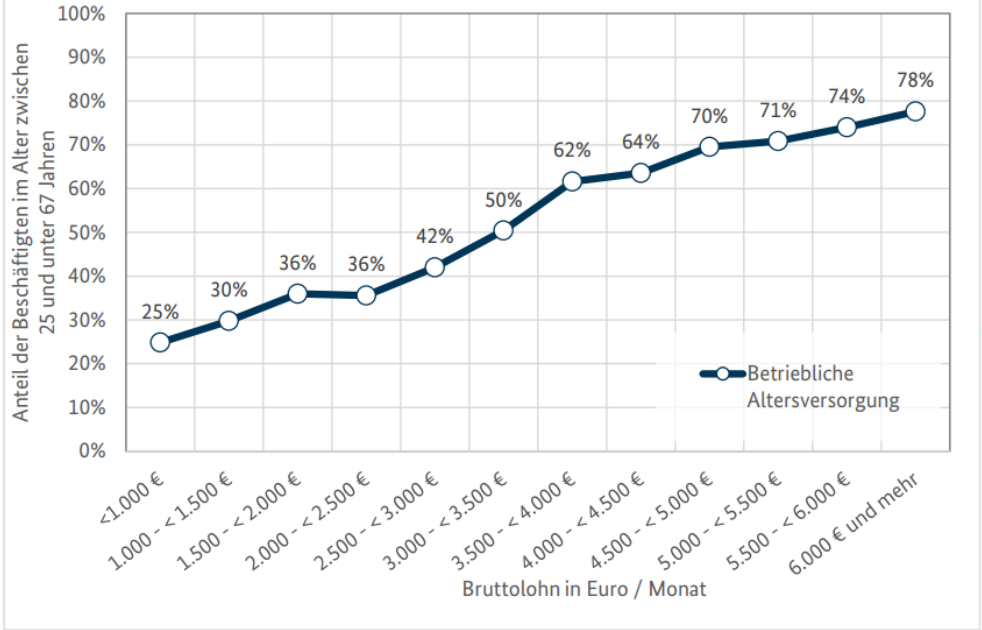
Der Sozialpartnerdialog

ver.di
Vereinte Dienstleistungs-gewerkschaft

Verbreitung der bAV 2023 nach Einkommen



Abbildung D.1.3: Anteil der Befragten mit betrieblicher Altersversorgung nach dem Bruttolohn



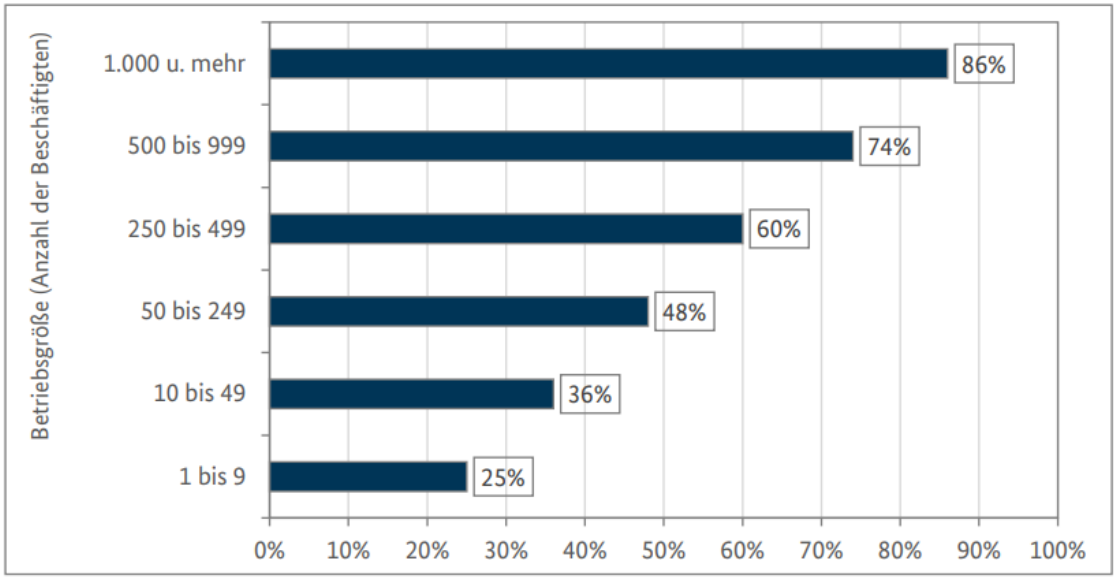
Quelle: Personenbefragung zur Verbreitung der Altersvorsorge (AV 2023)

ver.di
Vereinte Dienstleistungs-gewerkschaft

Verbreitung der bAV 2023 nach Betriebsgröße



Abbildung D.1.2: Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten mit betrieblicher Altersversorgung nach Betriebsgröße



Quelle: VERIAN, Arbeitgeber- und Trägerbefragung zur Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung 2023 (BAV 2023)

ver.di
Vereinte Dienstleistungs-gewerkschaft

Höhe der Betriebsrenten 2023



Tabelle D.1.5: Durchschnittlicher Bruttobetrag aus BAV-Renten (Euro pro Monat)

Gebietsstand	Männer	Frauen	Gesamt
Alte Länder	731	405	569
Neue Länder	360	242	288
Deutschland	**696**	**382**	**535**

Quelle: ASID 2023

ver.di
Vereinte Dienstleistungs-gewerkschaft

Die Empfehlungen der ASK

Siehe Stellungnahme ver.di vom 11.9.26

	Empfehlungen	ver.di
bAV E 29,30	In einem **Sozialpartnerdialog** sollen 2026 **konkrete Maßnahmen** erarbeitet werden, die die Verbreitung der bAV insbesondere in bisher unterversorgten Bereichen deutlich erhöht und von beiden Sozialpartnern mitgetragen werden. Überführung der Maßnahmen in ein Gesetzgebungsverfahren. **Ziel: annähernd flächendeckende Verbreitung der bAV, um ein lebensstandardsicherndes Gesamtversorgungsniveau der Altersversorgung für alle Beschäftigten zu erreichen.** • Erleichterter Zugang zu Sozialpartnermodellen, Öffnung für alle ArbN und ArbG • Erleichterte AVE von TV, • Leichter zugängliche Entgeltumwandlung mit opt-out, • Private Altersvorsorgedepots für Zahlungen der ArbG öffnen **Verbesserungen in den Bereichen** Bürokratieabbau, Portabilität, Rechtssicherheit, Kostenverteilung und Geringverdienerförderung.	Forderung einer bAV für alle; verpflichtend-obligatorisch mit mind. hälftiger ArbG-beteiligung

ver.di
Vereinte Dienstleistungs-gewerkschaft

Wesentliche Unterschiede zwischen GRV und bAV

	GRV	bAV
	1. Säule	2. Säule
	Gesetzliches Pflichtsystem	Freiwilliges System „Ob“ entscheidet ArbG, „wie“ unterliegt der Mitbestimmung
Normen	SGB VI	BetrAVG, EStG, SGB, VAG, VOen u.a.
Finanzierung	Umlageverfahren	Kapitaldeckung
Mittelauf-bringung	ArbG/ArbN je zur Hälfte	Historisch: ArbG-finanziert Jetzt: ArbG oder ArbN-finanziert oder gemeinsam
Durchführung „Vehikel“	Beitragsabzug/Umlage nach dem SGB VI	Zusagearten / Durchführungswege
Absicherung	Alle 3 biometrischen Risiken obligatorisch	Nur 1 Risiko reicht (Langlebigkeit, Invalidität, Hinterbliebene)

ver.di
Vereinte Dienstleistungs-gewerkschaft

Wie wird bAV durchgeführt? – Die Durchführungswege (DW)

Unmittelbare VZ	Mittelbare Versorgungszusage (VZ)			
		Versicherungsförmige DW		
Direktzusage/ Pensionszusage Unmittelbare Rechtsbeziehung zwischen ArbG und ArbN, keine Beschränkung des Dotierungsrahmens für Beiträge und Leistungen, Steuerminderung durch Pensionsrückstellungen ohne Liquiditätsabfluss §§ 1b Abs. 2 BetrAVG	**Unterstütz-ungskasse** rechtsfähige Versorgungsein-richtung, §§ 1b Abs. 4 BetrAVG	**Direkt-versicherung** rechtlich selbständiges Lebensversicherungs-unternehmen; ArbG schließt auf das Leben des ArbN Lebens-versicherung ab §§ 1b Abs. 2	**Pensions-kasse** rechtlich selbständiges Lebensversicher-ungsunter-nehmen §§ 1b Abs. 3 BetrAVG, 232, 233 VAG	**Pensions-fonds** rechtsfähige Versorgungsein-richtung, die bAV im Kapitaldeckungs-verfahren anbietet §§ 1b Abs. 3 BetrAVG, 236 VAG
Versorgungszusage des ArbG an ArbN mit Rechtsanspruch	Gewährt auf ihre Leistungen keinen Rechtsanspruch	ArbG= VN; ArbN ist VP und ganz oder teilweise bezugsberechtigt	PK und PF gewähren ArbN*in oder Hinterbliebenen einen Rechtsanspruch auf Leistungen	
DZ	**UK**	**DV**	**PK**	**PF**

ver.di
Vereinte Dienstleistungs-gewerkschaft

Abfindung von kleinen Betriebsrenten § 3 BetrAVG (1)

2026:

Grundsatz: Verbot mit Erlaubnisvorbehalt (grundsätzlich verboten, aber unter bestimmten Bedingungen erlaubt)

1,5 % = 59,33 €

Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses darf abgefunden werden:

18/10 = 7.119 €

- **Ohne Zustimmung des ArbN** wenn mtl. Betriebsrente 1,5 % der mtl. Bezugsgröße nicht übersteigt (bei Kapitalbetrag 18/10) bzw.

---

2 % = 79,10 €

- **Mit Zustimmung des ArbN** wenn mtl. Betriebsrente 2,0 % der Bezugsgröße nicht übersteigt (bei Kapitalbetrag 24/10) und Abfindungsbetrag in die GRV gezahlt wird.

24/10 = 9.492 €

ver.di
Vereinte Dienstleistungs-gewerkschaft

Abfindung von kleinen Betriebsrenten § 3 BetrAVG (2)

(1) Unverfallbare Anwartschaften im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses und laufende Leistungen dürfen nur unter den Voraussetzungen der folgenden Absätze abgefunden werden.

(2) Der Arbeitgeber kann eine Anwartschaft **ohne Zustimmung des Arbeitnehmers** abfinden, wenn der Monatsbetrag der aus der Anwartschaft resultierenden laufenden Leistung bei Erreichen der vorgesehenen Altersgrenze **1,5 vom Hundert**, bei Kapitalleistungen 18 Zehntel der monatlichen Bezugsgröße nach § 18 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch nicht übersteigen würde. Dies gilt entsprechend für die Abfindung einer laufenden Leistung. […] Die Abfindung ist unzulässig, wenn der Arbeitnehmer von seinem Recht auf Übertragung der Anwartschaft Gebrauch macht.

(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.

Aktuell:

1,5 % = 59,33 €

18/10 = 7.119 €

2 % = 79,10 €

24/10 = 9.492 €

ver.di
Vereinte Dienstleistungs-gewerkschaft

Vorzeitiger Rentenbezug § 6 BetrAVG

Ab 1.1.2027 kann eine Betriebsrente **vorzeitig** (ggf. mit Abschlägen) in Anspruch genommen werden, unabhängig davon, ob die gesetzliche Rente als Voll- oder Teilrente in Anspruch genommen wird. (Das Wort „Vollrente“ wurde in § 6 gestrichen).

Möglicherweise findet sich aber in alten Versorgungsordnungen, BV, Satzungen oder Einzelzusagen noch das Wort „Vollrente“ (früher wurde der Wortlaut des § 6 oft einfach abgeschrieben). TIPP: Hier sollten die alten Zusagen/Papiere drauf hin durchforstet werden.

Für PK wurde § 232 VAG so geändert, dass AVB vorsehen können, dass die Leistung auch dann gewährt wird, wenn das Erwerbseinkommen teilweise wegfällt.

ver.di
Vereinte Dienstleistungs-gewerkschaft

Fortsetzung der Lebensversicherung nach einer Beschäftigungszeit ohne Entgelt § 212 VVG

Wird ein **Arbeitsverhältnis** durch eine **Zeit ohne Entgelt** unterbrochen (z.B. Elternzeit, Sabbatical oder längere Erkrankung) und wird im Rahmen einer **Entgeltumwandlung** die Lebensversicherung wegen Nichtzahlung der Prämie in dieser Zeit in eine **prämienfreie Versicherung umgewandelt**, dann kann der/die ArbN*in innerhalb von **3 Monaten** nach Beendigung dieser Zeit verlangen, dass die Versicherung zu den vor der Umwandlung vereinbarten Bedingungen fortgesetzt wird.

Davon darf **nicht zum Nachteil** der versicherten Person abgewichen werden.

ver.di
Vereinte Dienstleistungs-gewerkschaft

Verbesserte „Geringverdiener-Förderung“: § 100 EStG (1)

Einschl. 2026 gilt:

ArbG, die zusätzlich zum Arbeitslohn **Beiträge** für eine bAV an einen PF, eine PK oder eine DV zahlen max. 960 € zahlen, erhalten auf Antrag einen **bAV-Förderbetrag**, der von der einbehaltenen Lohnsteuer abgesetzt werden kann.

Der **bAV-Förderbetrag beträgt 30 % des Beitrags** (von mind. 240 Euro, max. 960 €):

30 % aus 240 € = 72 €; max. 30 % aus 960 € = 288 €

Der bAV-Förderbetrag wird für Beschäftigte mit einem mtl. stpfl. **Entgelt von max. 2.575 Euro (Geringverdiener)** geleistet.

Erhöhung und Dynamisierung ab 2027

ver.di Vereinte Dienstleistungs-gewerkschaft

Verbesserte „Geringverdiener-Förderung“: § 100 EStG (2)

Erhöhung und Dynamisierung ab 2027:

Der **bAV-Förderbetrag beträgt 30 % des Beitrags** (von mind. 240 Euro, max. **1.200 €)**:

30 % aus 240 € = 72 €; max. 30 % aus 1.200 € = 360 €

Dynamisierung der Einkommensgrenze (ab 2027: 3 % der jährlichen Beitragsbemessungsgrenze, **2027**: 3 % aus 106.200 € = 3.186 €)

ver.di Vereinte Dienstleistungs-gewerkschaft

Steuer und Sozialversicherungsbeiträge in der bAV

Steuerliche Behandlung der Geringverdienerförderung **beim ArbG:**
Der ArbG-Beitrag nach § 100 EStG ist steuerfrei, soweit er im Kalenderjahr **960 Euro (ab 2027: 1.200 Euro nicht übersteigt**. (§ 100 Abs. 6 EStG)

Die Steuerfreiheit nach **§ 3 Nr. 63 EStG** für Beiträge zur bAV:
bis zu 8 % der Beitragsbemessungsgrenze in der allgem. RV:
2026: 8.112 €/Jahr, 676 €/Monat
ArbGbeiträge haben neben Beiträgen aus Entgeltumwandlung Vorrang

Beitragsfreiheit für die Beschäftigten (§ 1 Abs. 1 S. 1 Nr. 9 SvEV):
Bis zu 4 % der Beitragsbemessungsgrenze in der allgem. RV:
2026: 4.056 €/Jahr, 338 €/Monat

Die spätere Betriebsrente wird bei Auszahlung versteuert und verbeitragt.

ver.di Vereinte Dienstleistungs-gewerkschaft

Beiträge zur Krankenversicherung aus Betriebsrenten

KV-Beiträge müssen nur dann gezahlt werden, wenn die mtl. Betriebsrente **197,75 €** (in 2026) übersteigt. (Freibetrag, § 226 Abs. 2 SGB V; dynam. Größe 1/20 der mtl. Bezugsgröße)
Der übersteigende Betrag ist beitragspflichtig.

Beispiel: Betriebsrente 300 € - 197,75 € = 102,25 €
14,6 % + 2,9 % = 17,5 % aus 102,25 € = **17,90 € mtl. Beitrag**

Kapitalleistungen: Summe geteilt durch 120

Beispiel: Kapitalsumme 50.000 € : 120 = 416,66 € - 197,75 = 218,91 x 17,5 % = **38,31 € mtl. Beitrag**

ver.di Vereinte Dienstleistungs-gewerkschaft

Beiträge zur Pflegeversicherung aus Betriebsrenten

Für PflV-Beiträge gilt der Freibetrag nicht, sondern eine **Freigrenze.**
Das bedeutet, übersteigt die mtl. Betriebsrente **197,75 €** (in 2026) muss der gesamte Betrag in der PflV verbeitragt werden. übersteigt.

Beitragssatz: Seit 1.1.2025 zahlen kinderlose Versicherte 4,2 %, Versicherte mit Kindern höchstens 3,6 %.

! Bei **freiwillig gesetzlich Krankenversicherten** finden weder Freigrenze noch Freibetrag Anwendung.

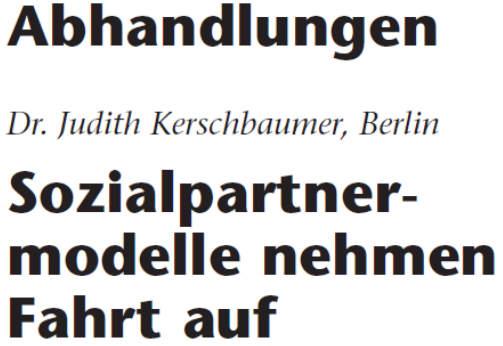
ver.di Vereinte Dienstleistungs-gewerkschaft

Erleichterung beim Zugang zu tariflichen Sozialpartnermodellen

Reine Beitragszusage (rBZ) - Sozialpartnermodell SPM
Seit 1.1.2018 möglich § 1 Abs. 2 Nr. 2a BetrAVG

Beitragszahlungsversprechen: „Pay and forget“

- **nur durch Tarifvertrag möglich**
- Überwachung und Kontrolle u.a. der Kapitalanlage durch gesetzlich verpflichtende „Durchführung und Steuerung“
- Keine Garantien, sondern Sicherheit durch Pufferbildung, z.B. durch Sicherungsbeitrag des ArbG
- **Regelmäßig höhere Leistungen**



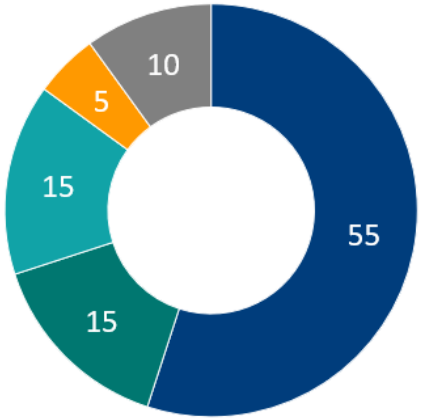
ver.di Vereinte Dienstleistungs-gewerkschaft

Zusagearten in der bAV

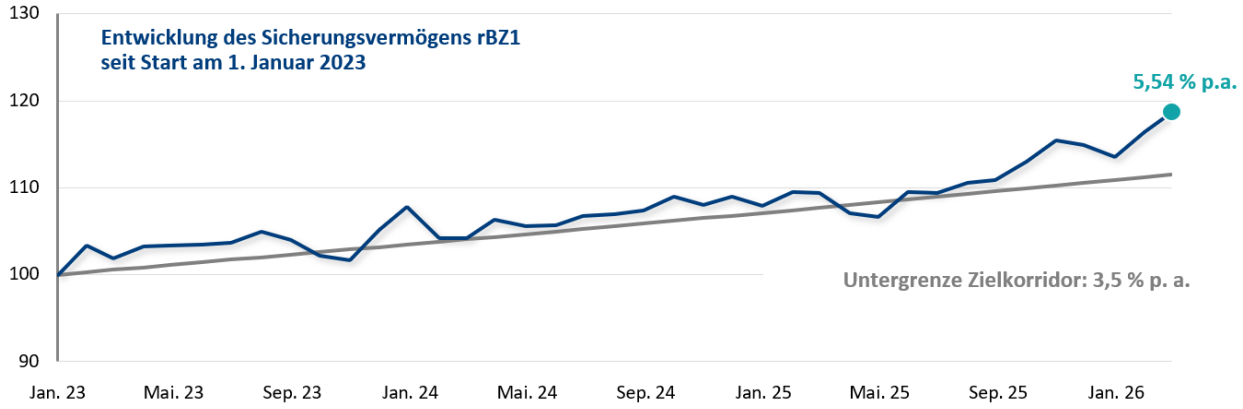
Reine Leistungszusage (LZ)	Beitragsorientierte Leistungszusage (boLZ)	Beitragszusage mit Mindestleistung (BZML)	Reine Beitragszusage (rBZ) Sozialpartnermodell SPM **Seit 1.1.2018 möglich**
§ 1 Abs. 1 S. 1 BetrAVG	§ 1 Abs. 2 Nr. 1 BetrAVG	§ 1 Abs. 2 Nr. 2 BetrAVG	§ 1 Abs. 2 Nr. 2a BetrAVG
Leistungsversprechen **Der Arbeitgeber verspricht die Leistung einer Alters-, Invaliditäts- und/oder Hinterbliebenenversorgung.** **Viele Varianten möglich:** • fester Geldbetrag • Prozentsatz des letzten Gehalts • Rente aus der Ansammlung von jährlichen Kapitalbausteinen • etc.	**Umwandlungsversprechen** **Beiträge werden in eine Leistung auf Alters-, Invaliditäts- oder Hinterbliebenenversorgung umgewandelt.** **Viele Varianten möglich:** • Beitrag x € + x % Verzinsung = Leistung • Altersfaktorentabelle (in der Verzinsung hinterlegt ist) **Keine Mindestleistung im Gesetz definiert; BAG spricht davon, dass spätere Leistung bei Zusage bestimmt sein muss.**	**Mindestversprechen** **Zahlung von Beiträgen zur Finanzierung einer Leistung der bAV an einen Pensionsfonds, eine Pensionskasse oder eine Direktversicherung**. **Leistungshöhe:** **->** Auf Basis der Beiträge planmäßig zugerechnete Versorgungskapital **Mindestleistungshöhe:** **-> Mind. die eingezahlten Beiträge** abzüglich der Kosten für biometrische Risiken (Berufsunfähigkeit, Tod)	**Reines Beitragszahlungsversprechen** **Es besteht eine Pflicht zur Zahlung von Beiträgen zur bAV.** **Kein Leistungsversprechen, nur Beiträge daher keine Mindestleistung** • **nur durch Tarifvertrag möglich** • Beteiligung der Tarifvertragsparteien an der Durchführung und Steuerung • Absicherung durch Sicherungsbeitrag (sog. vorgelagerte Haftung)
Bei LZ, boLZ und BZML haftet der ArbG für die Erfüllung der Leistung (§ 1 Abs. 1 S. 3 BetrAVG)			**Keine ArbG-Haftung** (§ 1 Abs. 2 Nr. 2a BetrAVG)

ver.di Vereinte Dienstleistungs-gewerkschaft

Struktur der Kapitalanlage und Entwicklung des Sicherungsvermögens beim MSPF



Aktien Global	55 %
Staatsanleihen Global (in EUR)	15 %
Unternehmensanleihen Euro	15 %
Gold	5 %
Infrastruktur	10 %



Unter Beachtung der ESG Kriterien

ver.di
Vereinte Dienstleistungs-gewerkschaft

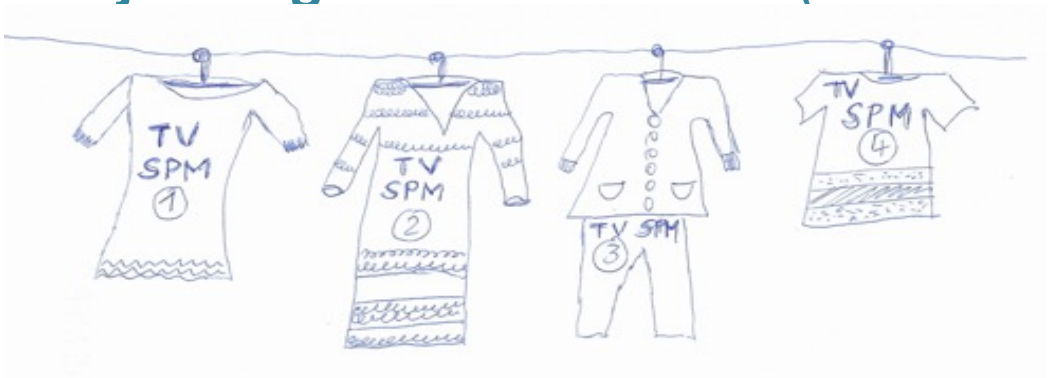
Erleichterung beim Zugang zu tariflichen Sozialpartnermodellen

Klassisch: Vereinbarung eines SPM durch TV (seit 2028) § 21 BetrAVG

Neu ab 1.1.2026, § 24 BetrAVG:

- **Nichttarifgebundene ArbG/ArbN (Dritte) können die Anwendung eines einschlägigen TV vereinbaren.**

- **Inbezugnehmen „Andocken“ eines nicht einschlägigen SPM durch nichttarifgebundene ArbG/ArbN, wenn Arbeitsverhältnis im Organisationsgebiet der jeweiligen Gewerkschaft** (Modell von der Stange)



ver.di
Vereinte Dienstleistungs-gewerkschaft

Erleichterung beim Zugang zu tariflichen Sozialpartnermodellen
Neu ab 1.1.2026, § 24 BetrAVG

Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung (Betriebsrentengesetz - BetrAVG)
§ 24 Teilnahme Dritter an Sozialpartnermodellen

(1) Arbeitgeber und Arbeitnehmer können die Anwendung eines einschlägigen Sozialpartnermodells vereinbaren.

(2) Die Anwendung eines nicht einschlägigen Sozialpartnermodells können Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbaren, wenn

1. ein für das Arbeitsverhältnis einschlägiger Tarifvertrag dies eröffnet oder
2. die das Sozialpartnermodell tragende Gewerkschaft nach ihrer Satzung für das Arbeitsverhältnis tarifzuständig ist.

(3) Arbeitnehmer, die bei Tarifvertragsparteien beschäftigt sind, die ein Sozialpartnermodell abgeschlossen haben, können mit ihrem Arbeitgeber die Teilnahme an dem Sozialpartnermodell vereinbaren.

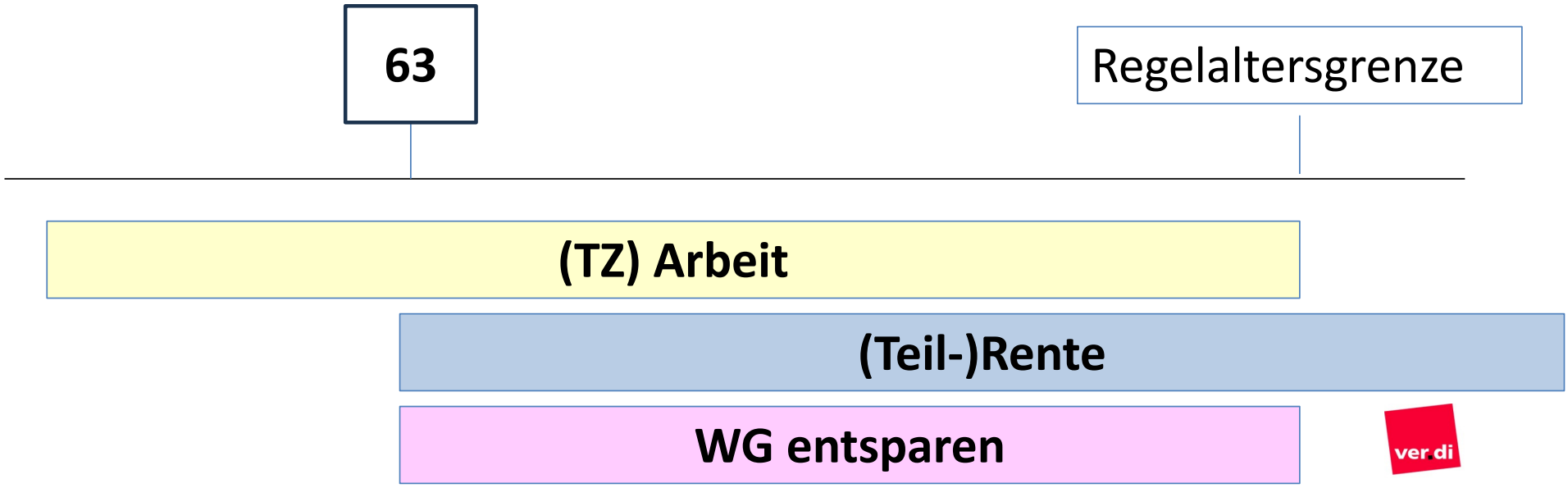
(4) Die Teilnahme nach den Absätzen 1 bis 3 bedarf der Zustimmung der das Sozialpartnermodell tragenden Tarifvertragsparteien. Die Tarifvertragsparteien können Dritte an den Kosten, die ihnen im Zusammenhang mit der Durchführung und Steuerung des Sozialpartnermodells entstehen, angemessen beteiligen. Sie 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.

ver.di
Vereinte Dienstleistungs-gewerkschaft

Entsparen von Wertguthaben bis zur Regelaltersgrenze § 7c SGB IV

Wertguthaben (WG) können für die vollständige oder teilweise Freistellung längstens bis zur Regelaltersgrenze entspart werden.

Dies gilt nicht für WG aus Altersteilzeit!!



ver.di
Vereinte Dienstleistungs-gewerkschaft

online Treffen des ver.di Mitglieder Service 2026 jeweils 17.00 Uhr – ca. 19.00 Uhr



Rente & Arbeiten zur gleichen Zeit: **16.11.26**

Arbeiten nach dem Regelrenteneintrittsalter „Arbeiten nach 67“ - was bedeutet das für mich?: 18.11.26

Rentenabschläge mindern durch Kauf v. Entgeltpunkten & kann ich dadurch meine Rente erhöhen?: 23.11.26

Erwerbsminderung und Schwerbehinderung nac h der Reform: 11.1.27, 25.1.27

Betriebliche Altersversorgung nach dem BRSG II: 25.11.26

Wie geht es weiter mit der Rente? Ergebnisse der Rentenreform: 1.12.26, 13.1.27, 19.1.27, 27.1.27

The german pension system – explained in englisch: 2.12.26

Stand: 2.11.26

Infos und Anmeldung unter: Online-Treffen (verdi-mitgliederservice.de)

ver.di
Vereinte Dienstleistungs-gewerkschaft

Infomaterialien zum Thema



Die neue Auflage ist ab Jahresbeginn 2026 erhältlich.

- https://rente.verdi.de oder
- https://t1p.de/FAQ-Rente-und-Arbeiten-zur-gleichen-Zeit

Aus dem Inhalt:

Teil 1 Wann und wie in Rente?
- I. Wann in Rente?
- II. Wie zählen Kindererziehung, Pflege, Minijob und Arbeitslosigkeit?
- III. Was, wenn ich nicht mehr arbeiten kann? Die Erwerbsminderungsrente
- IV. Reha vor Rente
- V. Wie hoch wird meine Rente sein?
- VI. Die Grundrente
- VII. Was muss ich tun, um die Rente zu bekommen? Antrag & Co.
- VIII. Wie viel bleibt von meiner Rente nach den Abzügen übrig? Brutto & Netto
- IX. Was passiert, wenn die Rente nicht zum Leben reicht?

Teil 2 Wie gestalte ich den Übergang?
- I. Gestaltungsmöglichkeiten
- II. Phase 1: Erwerbsleben: Langzeitkonten, Teilzeit (im Alter) & Altersteilzeit
- III. Phase 2: Arbeiten und Rente zur gleichen Zeit
- IV. Phase 3: Arbeiten nach Erreichen der Regelaltersgrenze „Arbeiten nach 67"

Teil 3 Betriebliche Altersversorgung (bAV)

Zum Bestellen der Broschüre (3,50 € pro Stück inkl. MwSt., zzgl. Versand) bitte einen unserer abgebildeten Bestellscheine unter arbeitsmarkt-und-sozialpolitik.verdi.de/service/publikationen verwenden.

Unsere sopo*aktuell*-Reihe:

https://sopoaktuell.verdi.de



Nr. 390 / 6. Juli 2026

Ergebnisse der Alterssicherungs- und Renten-kommission



Nr. 391 / 24. August 2026

Vorsicht bei Teilrente und Krankengeld

ver.di
Vereinte Dienstleistungs-gewerkschaft

Abkürzungen

ArbN	Arbeitnehmer*in
ArbG	Arbeitgeber*in
ArblV	Arbeitslosenversicherung
AVB	Allgemeine Versicherungsbedingungen
bAV	betriebliche Altersversorgung
DV	Direktversicherung
EM	Erwerbsminderung, meint Renten wegen Erwerbsminderung
EP	Entgeltpunkt(e)
Hibli	Hinterbliebene, meint „Renten wegen Todes“: Witwen-, Witwer- und Waisenrenten
KV	Krankenversicherung
PF	Pensionsfonds
PK	Pensionskasse
PflV	Pflegeversicherung
RV	Rentenversicherung
SGB	Sozialgesetzbuch

ver.di
Vereinte Dienstleistungs-gewerkschaft

Mach dich

schlau für bAV

Lerne alles, was du für die Verhandlung einer guten **betrieblichen Altersversorgung** wissen musst, in unserem bAV-Zertifikat.
Mehr Infos: u-o-l.de/bav

University of Labour

Details

Start: Februar 2027
Dauer: ca. 6 Monate
Präsenzzeiten: 3 Blöcke mit jeweils 2 bis 2,5 Präsenztagen
Abschluss: Hochschulzertifikat (5 ECTS)

Studienkosten: : 6.400,00 € inkl. Übernachtung und Verpflegung
Freistellung: § 37 Abs. 6 BetrVG möglich
Mehr Infos: u-o-l.de/bav

Betriebliche Altersversorgung

Hochschulzertifikat für Betriebsrät:innen und Gewerkschafter:innen



- *Betriebliche Altersversorgung (bAV) spielt eine immer größere Rolle in der Arbeitswelt. Im bAV-Zertifikat lernst du die wichtigsten Grundlagen, um bAV beschäftigtenorientiert zu gestalten.*

bAV souverän verhandeln und gestalten

Betriebliche Altersversorgung (bAV) ist in vielen Betrieben ein Thema. Auch Unternehmen haben die bAV als Instrument zum Gewinnen und Halten von Beschäftigten wieder neu für sich entdeckt. Das bAV-Zertifikat vermittelt das wichtigste Wissen, um bAV in Betriebsvereinbarungen und Tarifverträgen beschäftigtenorientiert zu gestalten. In drei Blöcken lernst du, worauf du bei der Verhandlung einer guten bAV-Vereinbarung achten musst.

Das Hochschulzertifikat ist eine Kooperation mit den Versorgungswerken MetallRente GmbH der IG Metall und Gesamtmetall und der SOKA-BAU der IG BAU und den Gewerkschaften IGBCE und ver.di.

ver.di
Vereinte Dienstleistungs-gewerkschaft

Vielen Dank für die Aufmerksamkeit



Kontakt:

Dr. Judith Kerschbaumer

Leiterin des Bereichs Sozialpolitik
Rechtsanwältin und Betriebswirtin bAV (FH)
Ressort 5, ver.di Bundesverwaltung
Paula-Thiede-Ufer 10, D - 10179 Berlin
Fon: 0049-30-6956-2148,
Fax: 0049-30-6956-3553
judith.kerschbaumer@verdi.de

www.rente.verdi.de
www.bAV.verdi.de

Vereinte Dienstleistungs-gewerkschaft

Was unterliegt nicht der Mitbestimmung?

- **Das „Ob“ unterliegt nicht der Mitbestimmung – nur das „Wie“**

- **Einführung bAV = keine Mitbestimmung** = außer Anspruch auf Entgeltumwandlung (Individualrechtlicher Anspruch § 1a BetrAVG)
- **Schließung Versorgungswerk**
- **Höhe der Mittel die der Arbeitgeber aufwenden will**
- **Durchführungsweg**
- **Welche Arbeitnehmer begünstigt werden =** keine Mitbestimmung, aber: Grundsatz der Gleichbehandlung; sachlicher Grund für Differenzierung
- **Wechsel Durchführungsweg = keine Mitbestimmung** sofern der ursprüngliche Leistungsplan und der ursprüngliche Dotierungsrahmen unverändert bleiben
- Einführung einer **Rückdeckungsversicherung**
- **Anbieterauswahl**

ver.di Vereinte Dienstleistungs-gewerkschaft

Aktuelles rund um das Sozialpartnermodell

Aktuell organisieren 3 Gewerkschaften

ver.di IGBCE GEW

in 4 durchführenden Einrichtungen

MSPF Metzler Sozialpartner Pensionsfonds

BVV Chemie Versorgungswerk

ZielrenteCHEMIE

bAV in der reinen Beitragszusage für

annähernd 40.000 Beschäftigte.

ver.di Vereinte Dienstleistungs-gewerkschaft

Anpassung von Betriebsrenten § 16 BetrAVG

(1) Der Arbeitgeber **hat alle drei Jahre** eine Anpassung der laufenden Leistungen der betrieblichen Altersversorgung zu prüfen und hierüber nach billigem Ermessen zu entscheiden; dabei sind insbesondere die Belange des Versorgungsempfängers und die wirtschaftliche Lage des Arbeitgebers zu berücksichtigen.

(2) Die Verpflichtung nach Absatz 1 **gilt als erfüllt**, wenn die Anpassung nicht geringer ist als der Anstieg
1. des Verbraucherpreisindexes für Deutschland **oder**
2. der Nettolöhne vergleichbarer Arbeitnehmergruppen des Unternehmens im Prüfungszeitraum.

(3) Die Verpflichtung nach Absatz 1 **entfällt**, wenn
1. der Arbeitgeber sich verpflichtet, die laufenden Leistungen jährlich um wenigstens eins vom Hundert anzupassen,
2. die betriebliche Altersversorgung über eine Direktversicherung im Sinne des § 1b Abs. 2 oder über eine Pensionskasse im Sinne des § 1b Abs. 3 durchgeführt wird und ab Rentenbeginn sämtliche auf den Rentenbestand entfallende Überschußanteile zur Erhöhung der laufenden Leistungen verwendet werden **oder**
3. eine Beitragszusage mit Mindestleistung erteilt wurde; Absatz 5 findet insoweit keine Anwendung.

(4) Sind laufende Leistungen nach Absatz 1 nicht oder nicht in vollem Umfang anzupassen (**zu Recht unterbliebene Anpassung**), ist der Arbeitgeber nicht verpflichtet, die Anpassung zu einem späteren Zeitpunkt nachzuholen. Eine Anpassung gilt als zu Recht unterblieben, wenn der Arbeitgeber dem Versorgungsempfänger **die wirtschaftliche Lage des Unternehmens schriftlich dargelegt**, der Versorgungsempfänger **nicht binnen drei Kalendermonaten** nach Zugang der Mitteilung **schriftlich widersprochen** hat und er auf die Rechtsfolgen eines nicht fristgemäßen Widerspruchs hingewiesen wurde.

(5) Soweit betriebliche Altersversorgung durch **Entgeltumwandlung** finanziert wird, ist der Arbeitgeber verpflichtet, die Leistungen mindestens entsprechend Absatz 3 Nr. 1 anzupassen oder im Falle der Durchführung über eine Direktversicherung oder eine Pensionskasse sämtliche Überschussanteile entsprechend Absatz 3 Nr. 2 zu verwenden.

(6) Eine **Verpflichtung zur Anpassung besteht nicht** für monatliche Raten im Rahmen eines Auszahlungsplans sowie für Renten ab Vollendung des 85. Lebensjahres im Anschluss an einen Auszahlungsplan.

ver.di
Vereinte Dienstleistungs-gewerkschaft

ESG – Kriterien –
ein Punkt bei Durchführung & Steuerung



Quelle: Gabler Wirtschaftslexikon

ver.di
Vereinte Dienstleistungs-gewerkschaft