

Neues zur betrieblichen Altersversorgung nach dem Betriebsrentenstärkungsgesetz II (BRSBG II)

Online-Treffen des
ver.di Mitgliederservice

16. März 2026



Dr. Judith Kerschbaumer

Leiterin des Bereichs Sozialpolitik, ver.di Bundesverwaltung

Inhalt: Neues zur betrieblichen Altersversorgung (bAV)

- Aktuelle Reformvorhaben und Verbreitung der bAV
- Wesentliche Unterschiede zwischen GRV und bAV
- Die wichtigsten Neuregelungen durch das BRSBG 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

Die aktuellen rentenpolitischen Vorhaben

Das Rentenpaket 2025

Sicherstellung der Haltelinie beim Rentenniveau bis 2031, Vollendung der Mütterrente
Aufhebung Anschlussverbot

Zweites Betriebsrentenstärkungsgesetz

Einführung der Aktivrente

Einführung der Frühstart-Rente und Reform der **privaten Altersvorsorge**

**Alterssicherungskommission der BReg.
Rentenkommission des DGB**

Inkrafttreten zum 1.1.2026

„Gesetz zur Stabilisierung des Rentenniveaus und zur vollständigen Gleichstellung der Kindererziehungszeiten“

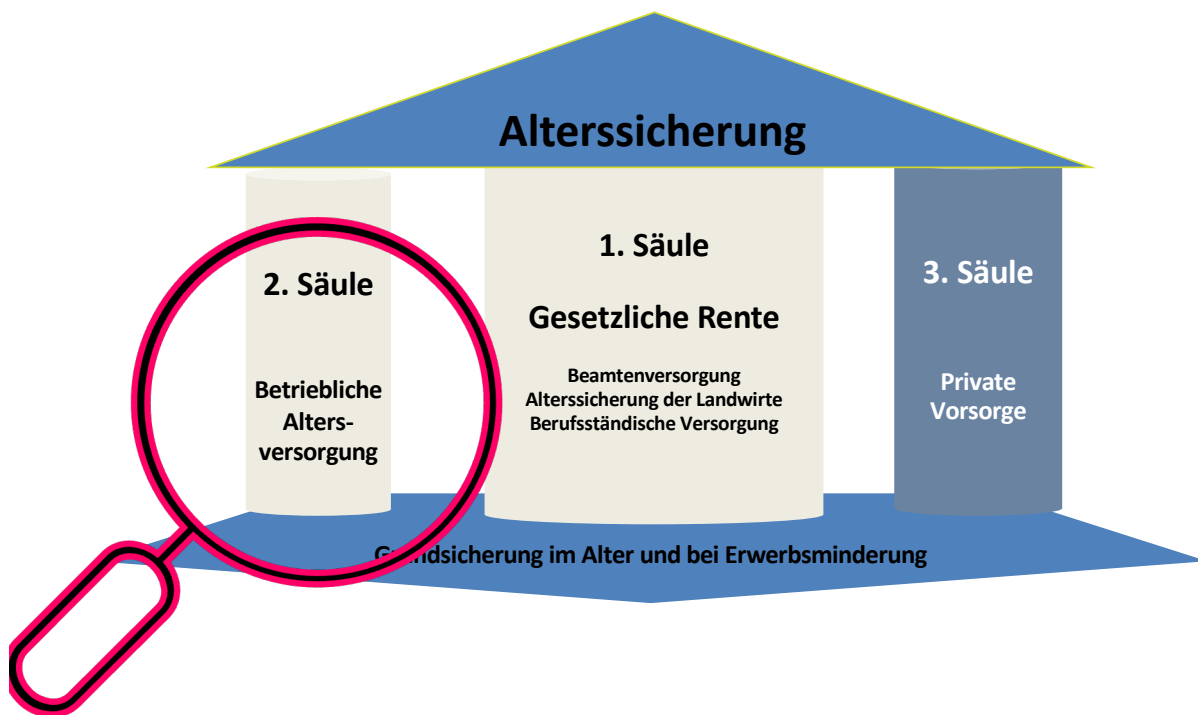
„Zweites Betriebsrentenstärkungsgesetz (BRSG II)“

Aktivrentengesetz (Steuerrechtl. Regelung)

**Gesetzentwurf vom Dezember 25,
Plan: 8.5.26: 2. Durchgang Bundesrat**

**Plan: Vorstellung der Ergebnisse:
Ende Juni 26**

Das BRSG II



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

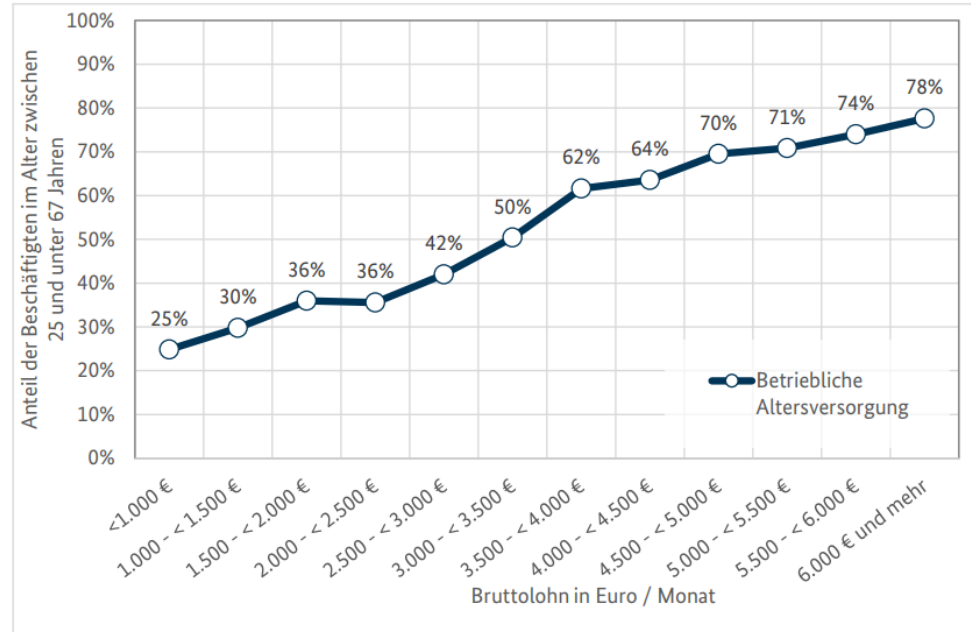
Weitere Zeitpunkte des Inkrafttretens:

- **1. Juli 2026:** Änderungen im Versicherungsvertragsgesetz
- **1. Januar 2027:** Verbesserung der Geringverdienerförderung (§ 100 EStG) sowie vorzeitige Inanspruchnahme bei Teilrente (§ 6 BetrAVG)

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)

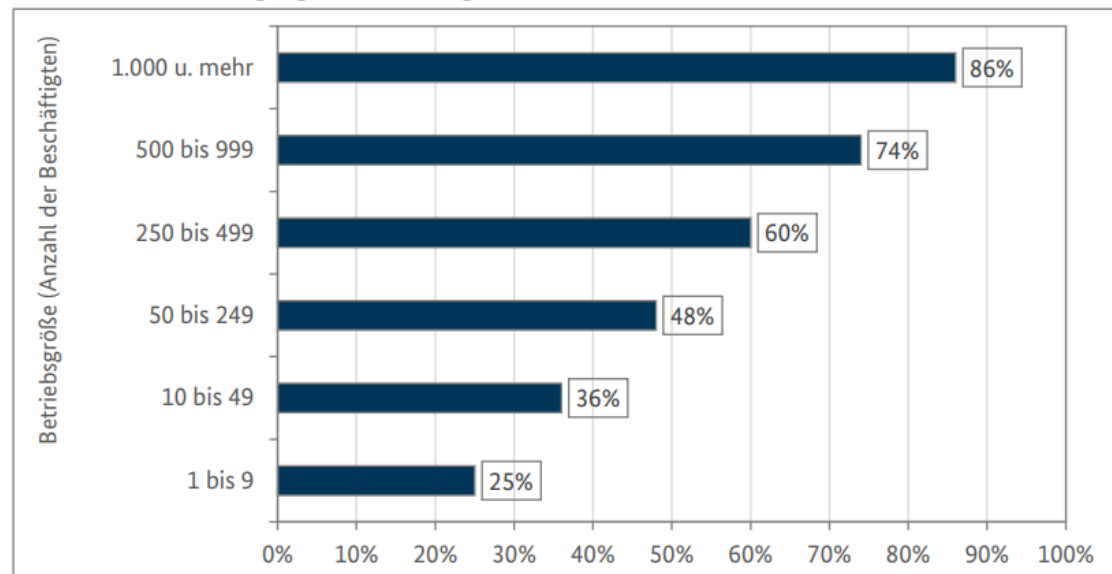


Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft

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)



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

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
Mittelaufbringung	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)

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 €

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.**

Aktuell:

(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.

1,5 % =
59,33 €

18/10 =
7.119 €

(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.**

2 % =
79,10 €

24/10 =
9.492 €

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.

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.

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

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, **2026**: 3 % aus 101.400 € = **3.042 €**)

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.



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**

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.

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**

Abhandlungen

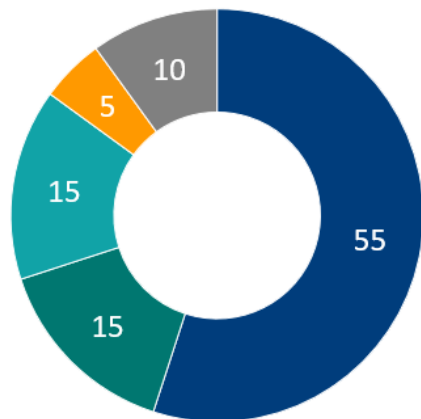
Dr. Judith Kerschbaumer, Berlin

Sozialpartner- modelle nehmen Fahrt auf

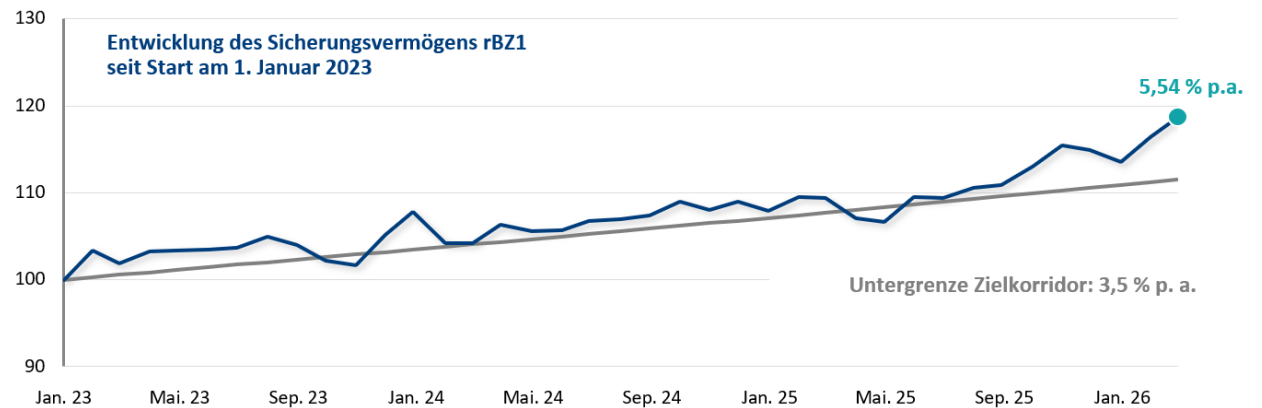
Zusagearten in der bAV

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	Umwandlungsversprechen	Mindestversprechen	Reines Beitragszahlungsversprechen
Der Arbeitgeber verspricht die Leistung einer Alters-, Invaliditäts- und/oder Hinterbliebenenversorgung.	Beiträge werden in eine Leistung auf Alters-, Invaliditäts- oder Hinterbliebenenversorgung umgewandelt.	Zahlung von Beiträgen zur Finanzierung einer Leistung der bAV an einen Pensionsfonds, eine Pensionskasse oder eine Direktversicherung.	Es besteht eine Pflicht zur Zahlung von Beiträgen zur bAV.
Viele Varianten möglich: <ul style="list-style-type: none"> • fester Geldbetrag • Prozentsatz des letzten Gehalts • Rente aus der Ansammlung von jährlichen Kapitalbausteinen • etc. 	Viele Varianten möglich: <ul style="list-style-type: none"> • Beitrag x € + x % Verzinsung = Leistung • Altersfaktorentabelle (in der Verzinsung hinterlegt ist) <p>Keine Mindestleistung im Gesetz definiert; BAG spricht davon, dass spätere Leistung bei Zusage bestimmt sein muss.</p>	Leistungshöhe: -> Auf Basis der Beiträge planmäßig zugerechnete Versorgungskapital Mindestleistungshöhe: -> Mind. die eingezahlten Beiträge abzüglich der Kosten für biometrische Risiken (Berufsunfähigkeit, Tod)	Kein Leistungsversprechen, nur Beiträge daher keine Mindestleistung <ul style="list-style-type: none"> • nur durch Tarifvertrag möglich • Beteiligung der Tarifvertragsparteien an der Durchführung und Steuerung • Absicherung durch Sicherheitsbeitrag (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)

Struktur der Kapitalanlage und Entwicklung des Sicherungsvermögens beim MSPF



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



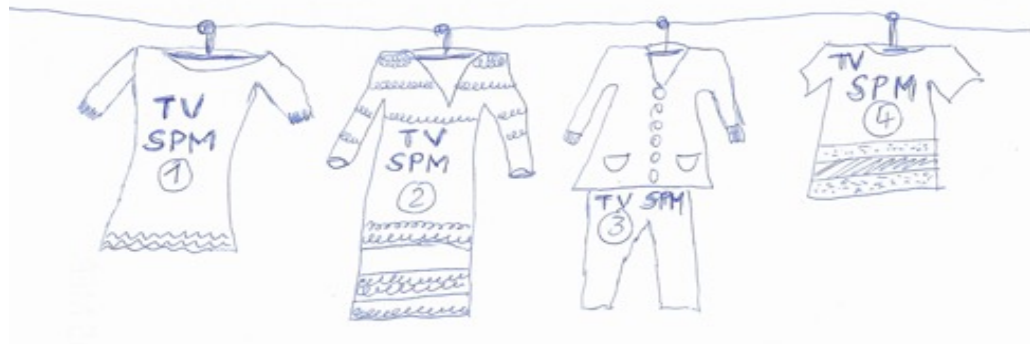
Unter Beachtung der ESG Kriterien

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)



Erleichterung beim Zugang zu tariflichen Sozialpartnermodellen

Neu ab 1.1.2026, § 24 BetrAVG

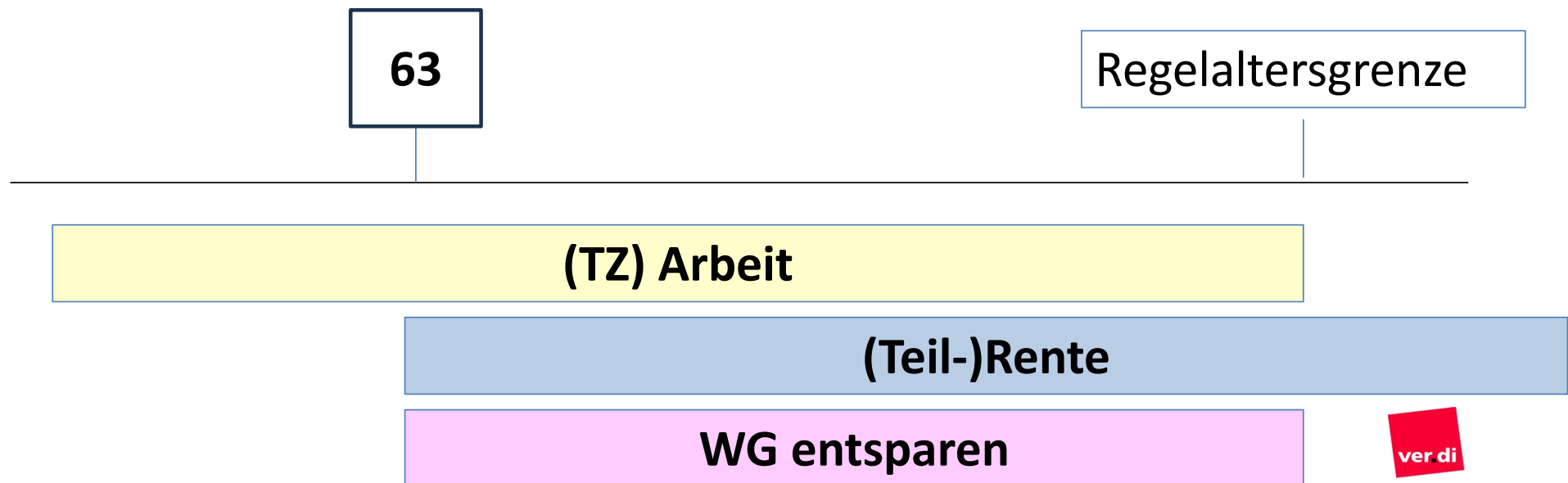
Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung (Betriebsrentengesetz - BetrAVG) § 24 Teilnahme Dritter an Sozialpartnermodellen

- (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.

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!!



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

Rente & Arbeiten zur gleichen Zeit: **27.4.26, 29.6.26, 7.9.26, 16.11.26**

Arbeiten nach dem Regelrenteneintrittsalter - was bedeutet das für mich?:
29.4.26, 1.7.26, 10.9.26, 18.11.26

Rentenabschläge mindern durch Kauf v. Entgeltpunkten & kann ich dadurch meine Rente erhöhen?: **4.5.26, 6.7.26, 21.9.26, 23.11.26**

Erwerbsminderung und Schwerbehinderung: **13.7.26, 1.10.26**

Betriebliche Altersversorgung nach dem BRSVG II: **23.9.26, 25.11.26**

Sondertermin: Ergebnisse der Alterssicherungs-, Rentenkommission: **2.7.26**
(sollte die Kommission später veröffentlichen, **dann 20.7.26**)

Stand: 11.3.26

Infos und Anmeldung unter: [Online-Treffen \(verdi-mitgliederservice.de\)](https://www.verdi-mitgliederservice.de)



Was sonst noch aktuell ist



<https://sopoaktuell.verdi.de>

Abkürzungen

ArbN	Arbeitnehmer*in
ArbG	Arbeitgeber*in
ArbIV	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
PfIV	Pflegeversicherung
RV	Rentenversicherung
SGB	Sozialgesetzbuch

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 Gesamtmittel und der SOKA-BAU der IG BAU und den Gewerkschaften IGBCE und ver.di.

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

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**

Wie wird bAV durchgeführt? – Die Durchführungswege (DW)

Unmittelbare VZ	Mittelbare Versorgungszusage (VZ)			
	Versicherungsförmige DW			
<p>Direktzusage/ Pensionszusage</p> <p>Unmittelbare Rechtsbeziehung zwischen ArbG und ArbN, keine Beschränkung des Dotierungsrahmens für Beiträge und Leistungen, Steuerminderung durch Pensionsrückstellungen ohne Liquiditätsabfluss §§ 1b Abs. 2 BetrAVG</p>	<p>Unterstützungskasse</p> <p>rechtsfähige Versorgungseinrichtung, §§ 1b Abs. 4 BetrAVG</p>	<p>Direktversicherung</p> <p>rechtlich selbständiges Lebensversicherungsunternehmen; ArbG schließt auf das Leben des ArbN Lebensversicherung ab §§ 1b Abs. 2</p>	<p>Pensionskasse</p> <p>rechtlich selbständiges Lebensversicherungsunternehmen §§ 1b Abs. 3 BetrAVG, 232, 233 VAG</p>	<p>Pensionsfonds</p> <p>rechtsfähige Versorgungseinrichtung, die bAV im Kapitaldeckungsverfahren anbietet §§ 1b Abs. 3 BetrAVG, 236 VAG</p>
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

Aktuelles rund um das Sozialpartnermodell

Aktuell organisieren 3 Gewerkschaften



in 4 durchführenden Einrichtungen

MSPF

METZLER SOZIALPARTNER
PENSIONSFONDS



Chemie Versorgungswerk



bAV in der reinen Beitragszusage für
annähernd 40.000 Beschäftigte.

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 Verbraucherpreisindex 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.

ESG – Kriterien – ein Punkt bei Durchführung & Steuerung



Quelle: Gabler Wirtschaftslexikon