

BAG zur 1%-Anpassung laufender Betriebsrenten: Escape-Klausel greift nur bei echten Neuzusagen ab 1999

Das BAG hat die Übergangsregelung des § 30c Abs. 1 BetrAVG erneut eng ausgelegt: Die in § 16 Abs. 3 Nr. 1 BetrAVG vorgesehene Möglichkeit, die gesetzliche Anpassungsprüfung durch eine garantierte jährliche Rentenanpassung von 1 % zu ersetzen, steht nur für solche Versorgungszusagen offen, die nach dem 31.12.1998 erstmals und unabhängig von einer bereits bestehenden Zusage erteilt wurden. Spätere Neuordnungen oder Ablösungen älterer Versorgungsregelungen genügen hierfür nicht.

Der Entscheidung des BAG lag ein Fall zugrunde, in dem der Kläger bereits im Juni 1998 eine individualvertragliche Versorgungszusage erhalten hatte. In den Folgejahren wurde die betriebliche Altersversorgung der leitenden Angestellten durch neue Versorgungsordnungen aus 1999 und 2006 mehrfach umgestaltet. Diese sahen jeweils vor, laufende Renten jährlich um 1 % anzuheben. Nachdem das BAG eine entsprechende Regelung in der Versorgungsord-

nung 1999 bereits früher lediglich als Mindestanpassungsklausel und nicht als wirksamen Ausschluss der Anpassungsprüfung nach § 16 Abs. 1 BetrAVG eingeordnet hatte, versuchte die Arbeitgeberin im Jahr 2020 durch eine Protokollnotiz klarzustellen, dass die 1%-Regelung als Escape-Klausel im Sinne von § 16 Abs. 3 Nr. 1 BetrAVG zu verstehen sei. Auf dieser Grundlage wurde die Betriebsrente des Klägers im Jahr 2023 nur um 1 % angepasst.

Das BAG hat dies nicht genügen lassen. Nach seiner Auffassung kommt es für die Anwendbarkeit der Escape-Klausel entscheidend auf den Zeitpunkt der ursprünglichen Versorgungszusage an. § 30c Abs. 1 BetrAVG erfasse nur laufende Leistungen, die auf Zusagen beruhen, die dem Arbeitnehmer nach dem 31.12.1998 neu erteilt worden sind. Eine solche Neuzusage setze voraus, dass die spätere Zusage unabhängig von einer bereits bestehenden Versorgungszusage erteilt werde. Daran fehle es, wenn

In dieser Ausgabe

BAG zur 1%-Anpassung laufender Betriebsrenten: Escape-Klausel greift nur bei echten Neuzusagen ab 1999

1

Betriebsrentenstärkungsgesetz 2 (BRSG 2) verabschiedet

2

Ausblick Entgelttransparenzgesetz

6

eine ältere Zusage lediglich geändert, umstrukturiert oder durch ein neues Versorgungssystem abgelöst werde und bestehende Anwartschaften in das neue System überführt würden.

Zur Begründung stellt das BAG insbesondere auf Wortlaut, Systematik und Zweck der Norm ab. Als Übergangs- und Ausnahmevorschrift sei § 30c Abs. 1 BetrAVG eng auszulegen. Der Gesetzgeber habe eine klare zeitliche Abgrenzung schaffen wollen und gerade verhindern wollen, dass bereits vor dem 01.01.1999 erteilte Zusagen durch spätere Änderungsregelungen nachträglich in den Anwendungsbereich der Privilegierung gelangen. Würde man bereits die vollständige Ablösung einer Altregelung genügen lassen, liefe diese gesetzliche Begrenzung weitgehend leer.

Da die ursprüngliche Versorgungszusage des Klägers aus dem Jahr 1998 stammte, blieb es bei der gesetzlichen Anpassungsprüfungspflicht nach § 16 Abs. 1 BetrAVG. Weil die Arbeitgeberin keine entgegenstehenden wirtschaftlichen Belange geltend gemacht hatte, war die Betriebsrente über die gewährte 1%-Anpassung hinaus in Höhe des maßgeblichen Inflationsausgleichs anzupassen. Die 1%-Dynamik war lediglich anzurechnen.

Praxishinweis

Die Entscheidung schafft Klarheit für einen bislang umstrittenen Grenzfall. Arbeitgeber können sich bei vor dem 01.01.1999 erteilten Versorgungszusagen nicht durch spätere Neuordnungen, Ablösungen oder klarstellende Protokollnotizen auf § 16 Abs. 3 Nr. 1 BetrAVG berufen. Eine nachträglich eingeführte 1%-Dynamik bleibt in solchen Fällen zwar zivilrechtlich wirksam, ersetzt aber die gesetzliche Anpassungsprüfung nicht, sondern mindert lediglich den noch offenen Anpassungsbedarf. Für die Praxis bedeutet dies: Bei Altzusagen ist weiterhin sorgfältig zu prüfen, ob die Voraussetzungen des § 16 Abs. 1 BetrAVG erfüllt sind; eine pauschale Berufung auf die Escape-Klausel scheidet regelmäßig aus. (**Vollständig veröffentlicht in jurisPR-ArbR 13/2026 Anm. 5**).

Betriebsrentenstärkungsgesetz 2 (BRSG 2) verabschiedet

Nachdem der Bundestag das BRSG 2 in seiner Sitzung vom 05.12.2025 verabschiedet hat, hat der Bundesrat hierzu am 19.12.2025 seine Zustimmung erteilt, so dass das Gesetz nach seiner Veröffentlichung im Bundesgesetzblatt in Kraft tritt. Wir berichteten bereits in der [Ausgabe 4-25](#) auszugsweise über die Verabschiedung des BRSG 2 mit Schwerpunkt auf die **Aktivrente** (inkl. eines eigenen **Optimierungsvorschlags**).

Mit diesem Gesetz sollen die Rahmenbedingungen für den weiterhin freiwilligen Auf- und Ausbau der betrieblichen Altersversorgung im Arbeits-, Versicherungsaufsichts- und Steuerrecht nochmals verbessert werden, und zwar u.a. durch eine Öffnung des Sozialpartnermodells (SPM) für nichttarifgebundene Arbeitgeber, die (begrenzte) Zulassung von Opting-out-Systemen auch auf betrieblicher Ebene, eine erhöhte und künftig dynamisierte Geringverdienerförderung (§ 100 EStG), ergänzende Abfindungsmöglichkeiten sowie eine erweiterte vorzeitige Inanspruchnahme der Betriebsrente.

Im Einzelnen sieht das BRSG 2 folgende Neuregelungen vor:

a. Erweiterte Abfindungsmöglichkeiten nach § 3 BetrAVG

Die Benchmark für die vom Arbeitgeber einseitig, d.h. ohne Zustimmung des Mitarbeiters durchführbare Abfindung von Bagatellanwartschaften und -leistungen wird von bislang 1% (Renten) bzw. 12/10 (Kapitalzahlungen) der monatlichen Bezugsgröße nach § 18 SGB-IV auf künftig 1,5 % bzw. 18/10 (im Jahr 2026: 59,33 Euro Rente bzw. 7.119 Euro Kapital) und damit um 50% angehoben.

Ergänzend wird in § 3 Abs. 2a BetrAVG eine neue Abfindungsmöglichkeit eingeführt, wonach Kleinstanwartschaften bis zu 2 % der monatlichen Bezugsgröße bzw. bei Kapitalleistungen bis zu 24/10 der monatlichen Bezugsgröße gem. § 18 SGB IV (im Jahr 2026: 79,10 Euro Rente bzw. 9.792 Euro Kapital) abgefunden werden können. Dies gilt jedoch nur dann, wenn der Arbeitgeber

den Abfindungsbetrag unmittelbar als zusätzlichen Beitrag in die gesetzliche Rentenversicherung einzahlt. Die Abfindungszahlung ist nach einem neu eingefügten § 3 Nr. 55c S. 2 Buchst. b EStG steuerfrei.

b. Abfindungsfiktion bei Auflösung einer Pensionskasse, § 3 Abs. 6 BetrAVG

Durch den neu eingefügten § 3 Abs. 7 BetrAVG wird eine arbeitsrechtliche Begleitung bei der Auflösung einer Pensionskasse erreicht, bei der das gebildete Kapital der Kasse an die Versorgungsberechtigten der Kasse ausgezahlt wird und die Leistungen der Kasse eingestellt werden. Die arbeitsrechtlich zunächst weiter bestehende Verpflichtung des Trägerunternehmens, seinen ehemaligen Arbeitnehmern die entsprechende Versorgung zu verschaffen, wird korrespondierend beseitigt, indem die Abfindung der Anrechte fingiert wird, soweit sie von der Pensionskasse durchgeführt wurden.

c. Vorzeitige Inanspruchnahme der Betriebsrente gem. § 6 BetrAVG

§ 6 BetrAVG wird mit Blick auf die Neuregelung des Hinzuverdienstrechts in der gesetzlichen Rentenversicherung dahingehend angepasst, dass in Satz 1 die Angabe „als Vollrente“ sowie nachfolgend die Sätze 2 und 3 gestrichen werden. Damit wird der Bezug einer vorgezogenen Betriebsrente auch dann ermöglicht, wenn der Mitarbeiter nur eine Teilrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung bezieht.

Seit Anfang 2023 wird beim Bezug einer vorgezogenen Altersrente der gesetzlichen Rentenversicherung zugleich erzielt es Erwerbseinkommen nicht mehr auf die Altersrente angerechnet, und zwar unabhängig davon, ob eine Voll- oder Teilrente bezogen wird. Damit hatte der Gesetzgeber die Absicht verfolgt, angesichts des zunehmenden Fachkräftemangels den Rentenbezug zu flexibilisieren und damit für Ältere einen Anreiz zu setzen, länger dem Arbeitsmarkt zur Verfügung zu stehen.

Mit der Änderung des § 6 BetrAVG wird in diesem Sinne ein weiterer Anreiz gesetzt, indem eine Betriebsrente unabhängig davon bezogen werden kann, ob eine Altersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung als Voll- oder Teilrente bezogen wird.

Die in der Praxis häufig genutzte Möglichkeit, als Leistungsvoraussetzung für den Bezug der Betriebsrente unter Versorgungsgesichtspunkten das Ausscheiden des Beschäftigten beim Arbeitgeber oder aus dem Erwerbsleben vorzusehen, bleibt von der Neuregelung unberührt. **Ein gesetzlicher Anspruch auf eine Teilbetriebsrente ist mit der Neuregelung nicht verbunden.** Versorgungsregelungen die bei Bezug einer Altersrente als Teilrente anteilige Leistungen vorsehen, sind ebenfalls weiterhin möglich.

Nach Art. 16 Abs. 4 BRSG-2 tritt diese Neuregelung erst zum 1. Januar 2027 in Kraft. Hierdurch haben Arbeitgeber und Versorgungsträger die Möglichkeit, die notwendigen organisatorischen und technischen Maßnahmen rechtzeitig umzusetzen.

Ein Rechtsanspruch auf vorzeitige Betriebsrente bei Bezug einer Teilrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung besteht also frühestens ab dem 1. Januar 2027.

d. Verantwortung der Tarifvertragsparteien für das Sozialpartnermodell

Das in den §§ 21 ff BetrAVG geregelte sog. Sozialpartnermodell (reine Beitragszusage), das die Beschränkung der Pflichten des Arbeitgebers im Wesentlichen auf die Zahlung des Beitrags reduziert und insbesondere die Einstandsverpflichtung des § 1 Abs. 1 S. 3 BetrAVG ausschließt („pay

and forget“), sieht u.a. eine Pflicht der Tarifvertragsparteien für die Durchführung und Steuerung des Sozialpartnermodells vor.

In dem neu gefassten § 21 Abs. 2 BetrAVG wird nun klargestellt, dass auch eine mangelhafte Beteiligung von Tarifvertragsparteien an der Durchführung und Steuerung nicht dazu führt, dass die reine Beitragszusage unwirksam wird. Damit wird die bisher gelegentlich geäußerte Befürchtung ausgeräumt, in diesem Fall würde die Einstandsverpflichtung des Arbeitgebers wieder aufleben.

Ferner besteht nun bei der tarifvertraglich geregelten Beteiligung an einem bereits bestehenden Sozialpartnermodell keine Pflicht zur Beteiligung an der Durchführung und Steuerung des Sozialpartnermodells mehr (§ 21 Abs. 2 S. 3 BetrAVG n.F.).

e. Vereinfachter Zugang zu einem bestehenden Sozialpartnermodell

Da Sozialpartnermodelle nur auf der Grundlage von Tarifverträgen aufgesetzt und durchgeführt werden können, jedoch eine möglichst große Beteiligung auch von nicht tarifgebundenen Arbeitgebern und Arbeitnehmern erreicht werden soll, sollen auch nicht tarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer an einem Sozialpartnermodell teilnehmen können, was zu einer Neufassung von § 24 BetrAVG führt.

Vor diesem Hintergrund sieht der neu gefasste § 24 BetrAVG vor, dass nicht-tarifgebundene Arbeitgeber künftig mit Zustimmung der Tarifparteien an einer einschlägigen tariflichen SPM-Regelung teilnehmen können; darüber hinaus soll auch Teilnahme an einer nicht einschlägigen tariflichen SPM-Regelung möglich sein, wenn eine Öffnungsklausel besteht oder die Gewerkschaft für das Arbeitsverhältnis tarifzuständig ist. Die Tarifparteien können nichttarifgebundene Arbeitgeber an den Kosten für Durchführung und Steuerung des SPM angemessen beteiligen.

Die „Einschlägigkeit“ einer tarifvertraglichen Regelung setzt nach der Gesetzesbegründung voraus, „dass Dritte sich nur auf einen räumlich, zeitlich, betrieblich-fachlich und persönlich maßgeblichen Tarifvertrag beziehen können, der bei gegebener Tarifbindung ohnehin zwischen den Tarifvertragsparteien gelten würde“. Wenn die Regelung dagegen nicht „einschlägig“ ist, so ist eine Teilnahme dennoch möglich, wenn ein einschlägiger Tarifvertrag eine entsprechende Öffnungsklausel enthält oder die das Sozialpartnermodell tragende Gewerkschaft nach ihrer Satzung für das Arbeitsverhältnis tarifzuständig ist.

f. Erweiterte Zulassung von Opting-Out-Systemen gem. § 20 Abs. 3 BetrAVG

Ein Optionssystem im Sinne des § 20 BetrAVG besteht in einer automatischen Entgeltumwandlung durch alle oder bestimmte Gruppen von Arbeitnehmern, gegen die der Arbeitnehmer jedoch ein Widerspruchsrecht hat. Damit erfordert die Entgeltumwandlung keine aktive Entscheidung des Arbeitnehmers, was der Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung zugutekommen soll.

Künftig ist es nach § 20 Abs. 3 BetrAVG möglich, ein solches Optionssystem, auch ohne Tarifvertrag in einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung einzuführen, wenn Entgeltansprüche nicht (und auch nicht üblicherweise) in einem einschlägigen Tarifvertrag geregelt werden.

Dies setzt zusätzlich voraus, dass der Arbeitgeber zusätzlich zu den sonstigen Vorgaben des § 20 Abs. 2 BetrAVG (bei tarifvertraglich geregelten Optionssystemen) einen Arbeitgeberzuschuss von mindestens 20 % des umgewandelten Entgelts gewährt. Die Zuschussverpflichtung des § 1a Abs. 1a BetrAVG ist mit diesem Arbeitgeberzuschuss erfüllt.

g. Änderung der Definition einer Pensionskasse

Die gesetzliche Definition einer Pensionskasse in § 232 VAG wird so abgeändert, dass es auch den Pensionskassen künftig ermöglicht wird, Versorgungsleistungen bei einem fortbestehenden Arbeitsverhältnis zu gewähren.

h. Fortsetzung einer durch Entgeltumwandlung finanzierten Lebensversicherung nach Reaktivierung eines zuvor ruhenden Arbeitsverhältnisses, § 212 VVG

§ 212 VVG, der bislang eine Wiederinkraftsetzung von Entgeltumwandlungsvereinbarungen zu alten Versicherungsbedingungen innerhalb von 3 Monaten nach Wiederaufnahme der Tätigkeit nur für den Fall der Elternzeit vorgesehen hat, ermöglicht künftig eine entsprechende Wiederinkraftsetzung für alle Fälle eines ruhenden Arbeitsverhältnisses.

i. Verbesserungen bei der Geringverdienerförderung gem. § 100 EStG

Die Geringverdienerförderung gem. § 100 EStG wird verbessert und zugleich dynamisiert: Die Beschränkung des Förderbeitrags zur betrieblichen Altersversorgung für Arbeitnehmer mit geringem Einkommen (§ 100 Abs. 2 S. 1 EStG) wird dann von 288 Euro auf 360 Euro und die des steuerfreien Arbeitgeberbeitrags (§ 100 Abs. 6 S. 1 EStG) von 960 Euro auf 1.200 Euro angehoben. Die Grenze für das Einkommen, bis zu dem die Förderung beansprucht werden kann (§ 100 Abs. 3 S. 3 EStG), wird (bei monatlicher Lohnzahlung) auf 3 % der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung festgelegt und damit dynamisiert.

Die Verbesserung tritt allerdings erst zum 01.01.2027 in Kraft, damit Arbeitgeber, Tarifvertragsparteien und Versorgungsträger ausreichend Zeit haben, um sich auf die neuen Regelungen einzustellen. Die neu gefasste Geringverdienerförderung gilt damit für alle Lohnzahlungszeiträume des Jahres 2027 (bei Arbeitgeberbeiträgen, die laufender Arbeitslohn sind) und für alle Zuflusszeitpunkte in 2027 (bei Arbeitgeberbeiträgen, die sonstige Bezüge sind).

j. Detailliertere Evaluierung gem. § 30a BetrAVG

Nach dem neu eingefügten § 30a BetrAVG ist das Bundesministerium für Arbeit und Soziales verpflichtet. Im Jahr 2027 zu untersuchen, ob die Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung aufgrund der vorgesehenen Öffnung von Sozialpartnermodellen erkennbar gestiegen ist. Sollte sich die Zahl der Beschäftigten, die an einem Sozialpartnermodell teilnehmen, bis dahin gegenüber 2025 nicht verdoppelt haben, muss die Bundesregierung den gesetzgebenden Körperschaften bis zum 31. März 2028 geeignete Maßnahmen vorschlagen, damit allen Unternehmen und ihren Beschäftigten der Zugang zu einem Sozialpartnermodell eröffnet wird.

Fazit

Insgesamt werden durch das BRSG-2 zwar einige Verbesserungen für die bAV erreicht, wobei allerdings diverse Forderungen aus der Praxis nach wie vor unberücksichtigt bleiben. Dies gilt insbesondere für diverse steuer- und beitragsrechtliche Themen (u.a. Rechnungszins bei der Rückstellungsbewertung nach § 6a EStG; Schriftformerfordernis für die steuerliche Anerkennung von Pensionszusagen und Unterstützungskassenzusagen; Vermeidung der Doppelverbeitragung bei Direktversicherungen). Insoweit bleibt abzuwarten, ob die aktuell eingesetzte Rentenkommission, die u.a. auch weitergehende Änderungsvorschläge zur bAV diskutieren soll, in ein BRSG 3 münden wird.

Ausblick Entgelttransparenzgesetz

Der deutsche Gesetzgeber ist verpflichtet, die EU-Entgelttransparenzrichtlinie (ETRL 2023/970) bis spätestens Juni 2026 in nationales Recht und damit in ein entsprechendes Entgelttransparenzgesetz umzusetzen und damit die rechtliche Grundlage für eine geschlechtsneutrale Gleichbehandlung bei der Vergütung („Equal Pay“) zu schaffen.

Da betriebliche Altersversorgung nach ständiger Rechtsprechung von EuGH und BAG „Entgeltcharakter“ hat, wird sie im Rahmen der Diskussion zum anstehenden Entgelttransparenzgesetz mit zu berücksichtigen sein. Dies betrifft u.a. die umfassende Offenlegung des Vergütungsniveaus und der Vergütungsbestandteile bereits vor dem Vorstellungsgespräch, das Recht der Mitarbeiter, Informationen über ihr individuelles Gehalt und das nach Geschlecht aufgeschlüsselte Durchschnittsgehalt für vergleichbare Arbeitsplätze zu erhalten sowie die Bewertung der bAV im Rahmen eines transparent zu gestaltenden Vergütungssystems anhand einer objektiven und nachprüfbaren Entgeltgerechtigkeit.

Die Diskussion hierzu ist erst am Anfang und im Hinblick auf die Vielschichtigkeit betrieblicher Versorgungssysteme noch nicht weit fortgeschritten. Erste kontrovers diskutierte Fragen betreffen u.a. folgende Aspekte:

- Erfolgt ein Gesamtvergleich der summierten Gesamt-Vergütung oder eine isolierte Bewertung der jeweiligen Vergütungselemente? Kann z.B. ein höheres Grundgehalt eine schlechtere bAV (oder umgekehrt) kompensieren?
- Wie sind unterschiedliche Versorgungssysteme zu vergleichen? Wie werden unterschiedliche Durchführungswege berücksichtigt? Welche Rolle spielt die Art der Finanzierung (beitrags-/leistungsorientiert)? Wie werden Renten und Kapitalzahlungen vergleichbar gemacht? ...
- Wie wird Entgelthöhe aus einer Versorgungszusage bestimmt? Ist auf die anteilig pro Kalenderjahr erdienten oder die erdienbaren Versorgungsanswartschaften abzustellen? Betrachtet man die zugesagte Versorgungsleistung oder den einzubringenden Beitrag p.a. oder sonstige Wertansätze? Sind noch verfallbare Anwartschaften zu berücksichtigen?
- Ausschließlich aus Entgeltumwandlung finanzierte Versorgungszusagen dürften kein Gehaltsbestandteil sein, auch wenn der Arbeitgeber eine eigene Versorgungszusage erteilt, für deren Erfüllung er einsteht nach §1 Abs. 1 S. 3 BetrAVG. Das eingebrachte Entgelt leitet sich bereits aus diversen anderen, im Vergleich zu berücksichtigenden Gehaltsbestandteilen ab.
- Matching-Contribution-Systeme dürften dagegen als Vergütungsbestandteile zu berücksichtigen sein.
- Welche Auswirkungen hat ein Verstoß gegen das Gesetz? Schadensersatz oder Erfüllungs-/Verschaffungsanspruch einer Versorgung?
- Welche Rechtfertigungsgründe werden vom Gesetz anerkannt? Sicherung von Besitzständen und Stichtagsregelungen, z.B. bei Schließung eines Versorgungswerkes oder im Rahmen einer verschlechternden Neuregelung?

Je nachdem, welchen Inhalt das Gesetz haben wird, werden sich die HR-Abteilungen in der zweiten Jahreshälfte 2026 damit auseinandersetzen und ggf. ihre Versorgungsordnungen überarbeiten und anpassen müssen.

Impressum:

Herausgeber:

**Lutz Pension
Consulting GmbH**

In der Auen 55

51427 Bergisch Gladbach

Tel.: +49-2204-706 35-10

Fax: +49-2204-706 35-29

E-Mail: service@lutzpc.de

Lutz Pension Consulting – das ist ganzheitliche und hochqualifizierte Beratung in allen Fragen der betrieblichen Altersversorgung (bAV).

Wir beraten Sie und betreuen Ihre betriebliche Altersversorgung

- *individuell mit optimierten Konzepten anstatt vorgefertigter Pauschallösungen*
- *progressiv und zeitnah zu aktuellen Entwicklungen der rechtlichen Rahmenbedingungen*
- *kompetent mit hochqualifizierten und erfahrenen Mitarbeitern*
- *partnerschaftlich, fair und offen*

WWW.LUTZ-PENSION-CONSULTING.DE

Verantwortlich:

Sebastian Lutz



Dr. Uwe Langohr-Plato



29.04.2026