



Vorschläge der Alterssicherungskommission und Auswirkungen auf bAV und ZWK

Die von der Bundesregierung eingesetzte Alterssicherungskommission hat umfassende Empfehlungen zur Reform der gesetzlichen Rentenversicherung (GRV) vorgelegt. Die Vorschläge beinhalten konkrete Dämpfungsmaßnahmen für das umlagefinanzierte System und sehen zugleich den Aufbau einer Kapitalrente vor. Daneben werden weitere Themen wie z. B. die betriebliche Altersversorgung (bAV) und die Altersteilzeit (ATZ) adressiert. Nachfolgend werden die wichtigsten Vorschläge sowie deren (voraussichtliche) Auswirkungen auf bAV-Versorgungswerke sowie Zeitwertkontenmodelle (ZWK) erläutert.

Laut Bundesregierung soll alles exakt wie vorgeschlagen umgesetzt werden. Wenngleich daran Zweifel angebracht sind, sollten sich Arbeitgeber bzw. alle Marktteilnehmer frühzeitig auf die „neue Welt“ einstellen. Denn an einigen Punkten, wie insbesondere der Erhöhung der Regelaltersgrenzen, wird wohl kein Weg vorbeiführen...

Die Reformvorschläge der Alterssicherungskommission und deren Impact auf die bAV werden im kommenden „**Online-Update**“ **am 24. September 2026** detailliert besprochen!

Anmeldung unter <https://www.febs-consulting.de/anmeldeformular/>

Änderungen und Leistungskürzungen in der gesetzlichen Rentenversicherung

Bekanntermaßen finanzieren in der GRV beitragspflichtige Arbeitnehmer (AN) die laufenden Rentenleistungen, daher auch Umlageverfahren genannt. Da sich das Verhältnis von Beitragszahlern zu Rentenbezieheren demografisch weiter verschlechtert und gleichzeitig auch noch die Lebenserwartung stetig ansteigt, sind Reformen schon seit Jahren mehr als überfällig. Denn schon jetzt müssen aus dem Steuertopf jährlich Abermilliarden in die GRV transferiert werden. Folgende Kernvorschläge kommen daher wenig überraschend:

- **Anhebung der Regelaltersgrenze (RAG):** Die RAG (Vollendung des 67. Lebensjahres für alle Jahrgänge ab 1964), ab der die gesetzliche Altersrente abschlagsfrei bezogen werden kann, soll regelbasiert an die Lebenserwartung gekoppelt werden. Ein Jahr gewonnene Lebenserwartung wird auf acht Monate längeres Arbeiten und vier Monate zusätzlichen Rentenbezug verteilt („2:1-Regel“). Dadurch würde die Altersgrenze zwischen 2031 und 2041 um 6 Monate auf 67,5 Jahre steigen. Parallel dazu soll auch das Mindestalter, ab dem man als „langjährig Versicherter“ Altersrente mit Abschlägen in Anspruch nehmen kann, zeitnah von 63 auf 64 Jahre angehoben und zukünftig parallel zur Regelaltersgrenze erhöht werden. Das hält das „Renteneintrittsfenster“ konstant bei 3 Jahren. Umgekehrt heißt das: Wer auch nach 2031 noch mit 67 Jahren in Rente gehen will, muss Abschläge von derzeit 0,3 % pro Monat vorzeitiger Inanspruchnahme in Kauf nehmen. Diese Abschläge wiederum sollen „regelmäßig aktualisiert“, also mutmaßlich erhöht werden.
- **Abschaffung der „Rente mit 63“:** Die abschlagsfreie vorzeitige Rente für „besonderes langjährig Versicherte“ mit mind. 45 Jahren an anrechenbaren Zeiten in der Rentenversicherung soll ersatzlos gestrichen werden. Für Jahrgänge ab 1964 (davor: Übergangstabelle je nach Jahrgang; § 236b SGB IV) ist sie nach aktuellem Recht frühestens ab Vollendung des 65. Lebensjahres möglich. Trotzdem wird sie im Volksmund „Rente mit 63“ genannt.
- **Verstärkung des Nachhaltigkeitsfaktors:** Der sog. Nachhaltigkeitsfaktor, der die ungünstige Verhältnisentwicklung von Beitragszahlern und Rentenbeziehern in eingebremste Rentenerhöhungen übersetzt, soll verschärft werden. Künftige Rentenerhöhungen fallen dadurch systematisch moderater aus als nach bisherigen Rechenparametern. Denn erst im Dezember 2025 wurde die „Haltelinie“, die das Rentenniveau bei 48 % halten soll und damit den Nachhaltigkeitsfaktor ausbremst, durch das „Rentenpaket 2025“ bis 2031 verlängert. Es käme nun die „Rolle rückwärts“.
- **Anpassung der Hinterbliebenenrente:** Große Witwen-/Witwerrenten sollen an „moderne gesellschaftliche Normen“ angepasst werden. Sprich Witwen/Witwer sollen stärker die eigene Erwerbsfähigkeit nutzen und nicht bereits mit 47 Jahren (bzw. je nach Todesjahr früher) die große Witwen-/Witwerrente erhalten.

Bedeutung für die Praxis:

- Bereits bei der letzten Erhöhung der Regelaltersgrenzen (RV-Altersgrenzenanpassungsgesetz vom 20.04.2007) ergab sich die Frage der Auswirkungen auf bestehende Versorgungswerke. Das BAG hat seinerzeit (15.05.2012 – 3 AZR 11/10) entschieden, dass mit „Vollendung des 65. Lebensjahres“ als Leistungsalter ein Verweis auf die gesetzlichen Regelaltersgrenzen gemeint sein sollte. Auch jetzt wird wieder festzustellen sein, ob und wie sich die Erhöhung der Regelaltersgrenzen auf bestehende Versorgungsregelungen auswirkt. Hier sind verschiedenste Fallgestaltungen einschlägig, an einer Einzelfallprüfung führt kein Weg vorbei.
- Ebenfalls wieder als Frage einschlägig: Gibt es bei Versicherungsprodukten (z. B. Direktversicherung oder auch Rückdeckungsversicherungen) Altersgrenzen, ab denen keine Beiträge mehr geleistet werden können? Aufgrund der mittlerweile flächendeckend verbreiteten „flexiblen Abrufphasen“ sollten sich zumindest bei jüngeren Zusagen / Versicherungen keine Praxisprobleme ergeben. Auch das ist zu prüfen.
- Mit der Erhöhung der Altersgrenzen für langjährig Versicherte bzw. dem Wegfall der Rente für besonders langjährig Versicherte greift auch der Anspruch auf vorzeitige Altersleistung nach § 6 BetrAVG später. Ggf. müssen rentennahe AN ihre Rentenplanung überdenken.
- Die Gretchenfrage: Werden Versorgungslücken kleiner oder größer? Bei längerer Beitragszahlung und damit zwingend logisch kürzerem Rentenbezug sowie durch die Kapitalrente sollte sich die Rente erhöhen und damit die Lücke verkleinern. Wenn aber umgekehrt viele AN – wie bisher – bereits vor Erreichen der RAG die Rente abrufen, der Nachhaltigkeitsfaktor verschärft und die Abschläge für vorzeitige Inanspruchnahme erhöht werden, könnte sich die Versorgungslücke vergrößern, und damit auch die Bedeutung der bAV.

Die neue Kapitalrente

Um ein ausreichendes Rentenniveau zu sichern, sollen Arbeitgeber und Arbeitnehmer einen paritätisch finanzierten Zusatzbeitrag von 2 % entrichten – zusätzlich zum ohnehin schon hohen Rentenversicherungsbeitrag im existierenden Umlageverfahren. Dieser Zusatzbeitrag soll in 2028 mit 0,5 % starten und dann mit 0,5 % p. a.-Schritten auf 2 % ansteigen. Die Zusatzbeiträge sollen in individuelle Kapitalkonten fließen und am Kapitalmarkt ertragsorientiert angelegt werden (vgl. schwedisches Vorbild). Ein kapitalgedecktes System muss allerdings geraume Zeit bespart werden, um spürbare Effekte nach sich zu ziehen. Um Nachteile für rentennahe Jahrgänge abzufedern, soll daher ein steuerfinanzierter Übergangsfaktor greifen, der als Ausgleich für die fehlenden Erträge der Kapitalrente dient und zu einem Niveauezuschlag bei der Altersrente für rentennahe Jahrgänge führt. Dieser dürfte z. B. wie folgt funktionieren: Es könnte für den ersten betroffenen Jahrgang einen Aufschlag von 7,5 % geben, der dann für die nächsten 15 Jahre bzw. Jahrgänge, die von den Gewinnen aus der Kapitalrente profitieren, bis auf 0 % abgeschmolzen würde.

Bedeutung für die Praxis:

- AN bleibt weniger Nettogehalt durch den neuen Zusatzbeitrag für die Kapitalrente. AG leiden ebenfalls bereits unter zu hohen Lohnnebenkosten durch die in den letzten Jahren gestiegenen Sozialversicherungsbeitragssätze. Es wird eine Senkung, keine weitere Erhöhung gewünscht. Es bleibt daher abzuwarten, ob die zusätzlichen 2 % politisch durchsetzbar sein werden – zumal der umlagefinanzierte Beitragssatz perspektivisch auch weiter steigt.
- Es ist leider nicht auszuschließen, dass sich AN aufgrund der neuen Kapitalrente und damit verbundenen Zusatzbelastungen auch über die Höhe ihrer Entgeltumwandlung Gedanken machen. Auch AG werden in Anbetracht der neuen Kapitalrente darüber nachdenken, ein neues oder bestehendes arbeitgeberfinanziertes Versorgungswerk zu kürzen. Hier ist für den Bestand allerdings die „Drei-Stufen-Theorie“ des BAG zu beachten – so einfach ist ein Eingriff nicht! Da die bAV i. d. R. eine besonders vorteilhafte Vorsorgemöglichkeit darstellt, sollten Kürzungsmöglichkeiten bestenfalls andernorts gesucht werden.
- Stichwort Biometrie: Über die bAV lassen sich auch Berufsunfähigkeit (BU) und Todesfall vereinfacht über das Kollektiv absichern. Diese biometrischen Risiken werden in der GRV ohnehin schon unzureichend abgedeckt bzw. mit den angedachten Änderungen an der Großen Witwer-/Witwenrente weiter verschlechtert. Der Rückenwind für die bAV wird in diesen Bereichen anhalten.

Änderungen in der bAV

Die bAV-Verbreitung soll weiter gefördert werden, besonders bei kleinen Unternehmen bzw. Geringverdienern. Ein Sozialpartnerdialog zwischen Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften soll dafür Maßnahmen erarbeiten. Auch die Verbesserung der Geringverdienerförderung nach § 100 EStG – zuletzt erfolgt mit BRSG II – wird wieder genannt. Ebenso die Reduzierung von Abschlusskosten (10-Jahresverteilung). Im Übrigen soll die bAV durch Bürokratieabbau (vgl. Vorschläge der aba) und bessere Portabilität bei Jobwechsel gestärkt werden.

Bedeutung für die Praxis:

- Es bleibt abzuwarten, was der bereits für Oktober anberaumte Sozialpartnerdialog zwischen Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden zutage fördern wird. Es wäre wünschenswert, auch tarifvertragsunabhängig Beitragszusagen gestalten zu können oder eine gesetzliche Grundlage für Garantieniveaus unter 100 % zu erhalten. Zumal das Thema Garantien, welches bis vor einigen Jahren sakrosankt war, zunehmend an Bedeutung zu verlieren scheint. Siehe das ab 2027 erhältliche Altersvorsorgedepot ohne jegliche Garantie, trotz staatlicher Förderung.
- Sind Arbeitgeberzuschüsse zur Entgeltumwandlung ausreichend hoch, steigen auch die Teilnahmequoten rapide an und die bAV ist das überlegene Vorsorgemodell mit der höchsten „Systemrendite“. bAV bleibt wichtig: Laut bAV-Studie 2025 von Deloitte achten 86 % der AN bei Jobwechsel auf das bAV-Angebot des neuen Arbeitgebers.

Abschaffung der Altersteilzeit (ATZ) im Blockmodell

Das Altersteilzeitgesetz (AltTZG) erlaubt die ATZ grundsätzlich in zwei Modellvarianten: dem kontinuierlichen Teilzeitmodell und dem praxisrelevanten Blockmodell (ATZ im Blockmodell). Während für das Teilzeitmodell eine Anhebung des Mindesteintrittsalters von 55 auf 58 Jahre empfohlen wird, soll die ATZ im Blockmodell ersatzlos gestrichen werden. Das Blockmodell gliedert sich spiegelbildlich in eine Aktiv- und eine Passiv- bzw. Freistellungsphase auf (§ 2 Abs. 1 Nr. 2 AltTZG). Die Abschaffung soll deshalb erfolgen, weil gerade durch die ATZ im Blockmodell ein früherer Rentenbeginn gefördert wird. Denn die ATZ im Blockmodell endet meist auch vor der Regelaltersgrenze, so dass viele AN – die Passivphase der ATZ eingerechnet – bereits vor Vollendung des 63. Lebensjahres de facto in Rente sind.

Bedeutung für die Praxis:

- Es verwundert, dass Unternehmen nach wie vor an der ATZ im Blockmodell festhalten. Aufstockungsbeträge werden schon längst nicht mehr erstattet und summieren sich im Einzelfall zu hohen Kosten auf. Die Alternative ZWK lässt sich viel flexibler und zudem kostengünstiger gestalten.
- Rechnerisch können Umwandlungsbetrag und -zeitraum, etwaiger AG-Zuschuss sowie Freistellungsgehalt und -zeitraum bausteingleich zwischen AN und AG vereinbart und umgesetzt werden. Z. B. wie folgt: Der AN wandelt 2 Jahre lang 50 % seines Vollzeitgehalts um und geht dann ebenso lange und mit identischem Entgelt in eine Freistellungsphase. Der AG kann das Entgelt während der Gesamtdauer noch mit einem definierten %-Satz aufstocken, womit die ATZ im Blockmodell ein Stück weit nachgebildet werden kann. Bleibt die AG-Aufstockung unter den AltTZG-Vorgaben, ist das ZWK bei identischer Freistellungsphase mit weniger Kosten verbunden.
- Auch andere „Bausteine“ sind denkbar, wie das 60/40-Modell: Der AN wandelt 2,25 Jahre (27 Monate) lang 40 % seines Vollzeitgehalts um und bezieht in dieser Phase somit nurmehr 60 % seines Vollzeitgehalts. Nach 2,25 Jahren lässt er sich für 1,5 Jahre (18 Monate) freistellen und bezieht auch während der Freistellung 60 % seines Vollzeitgehalts. Auch hier kann der AG das Gehalt monatlich (z. B. um 10 %) aufstocken.

Und, und, und... Weitere ausgewählte Neuerungen

Erwähnenswert ist die geplante Einbeziehung von Selbstständigen, Abgeordneten und Vorständen in die Rentenversicherungspflicht. Der Sonderstatus und die Möglichkeit des Herausoptierens aus der Rentenversicherungspflicht für geringfügig Beschäftigte („Minijobber“) soll entfallen und die gesetzliche Altersrente soll bei der Grundsicherung im Alter in gewissem Maße anrechnungsfrei bleiben, damit GRV-Beitragsleistungen entsprechend gewürdigt werden im Vergleich zu Grundsicherungsbeziehern, die wenig bis gar nichts in die GRV eingezahlt haben.

AKTUELLE SEMINARTERMINE DER FEBS-AKADEMIE

Am **14. September .2026** startet der nächste **Lehrgang zum Fachberater für betriebliche Altersversorgung (febs)** mit dem Seminar **„Einführung in die betriebliche Altersversorgung“** vom **14.09.-17.09.2026**. Außerdem besprechen wir aktuelle Urteile, deren Bedeutung für die Praxis sowie weitere bAV-relevante Themen in folgenden Seminaren:

- „bAV für Fortgeschrittene“ 12.10.–13.10.2026
- „Rückgedeckte Unterstützungskasse“ am 14.10.2026
- „bAV für Spezialisten“ am 15.10.2026
- „Einrichtung einer Versorgung für Gesellschafter-Geschäftsführer“ am 23.11.2026
- „Analyse, Sanierung und Auslagerung bestehender Pensionszusagen von Gesellschafter-Geschäftsführern“ 24.11.-25.11.2026
- „Zeitwertkonten – rechtliche Grundlagen und Gestaltungsmöglichkeiten“ am 09.12.2026

Wieder im febs-Seminar-Programm: „**Versorgungsausgleich in der betrieblichen Altersversorgung**“ am 20. Oktober 2026!

Anmeldung unter <https://www.febs-consulting.de/anmeldeformular/>

Alle Details, sowie unser aktuelles Seminarprogramm mit den Terminen für weitere praxisorientierte Seminar finden Sie unter www.febs-consulting.de/akademie.

IHRE ANSPRECHPARTNER



Markus Keller

markus.keller@febs-consulting.de



Bianca Ermer

bianca.ermer@febs-consulting.de

febs Consulting GmbH

Am Hochacker 3

85630 Grasbrunn

www.febs-consulting.de

Als unabhängige Sachverständige und zugelassener Rentenberater beraten wir Arbeitgeber rund um betriebliche Altersversorgung und Zeitwertkonten. Wir analysieren, sanieren und verwalten bestehende Versorgungswerke, erstellen versicherungsmathematische Bilanzgutachten und gestalten neue Versorgungen.