

# bAV aktuell

→ Neues aus der betrieblichen Altersversorgung

// NEWS FÜR GESCHÄFTSPARTNER //

## Verjährt? Getäuscht? Gesetzes-Update & Chancen für den Vertrieb!

Täuschung kennt keine Frist: Ein aktuelles Urteil zeigt, warum Verjährung nicht immer schützt – und warum Ehrlichkeit ein wichtiger Schutzschild ist. Zudem erfahren Sie, wie die Aufbewahrungs- und Dokumentationspflichten die bAV-Praxis prägen und wo die Grenzen der Portabilität im Sozialpartnermodell liegen. Nutzen Sie die neuen Rechengrößen als Beratungs-Chance und entdecken Sie, wie Sie steuerliche Vorteile clever kombinieren. Bleiben Sie informiert – für mehr Sicherheit und Erfolg in der betrieblichen Altersversorgung (bAV)!

### → 01 Wer trickst, verliert: Verjährung schützt nicht vor Täuschung

Die gesetzliche Frist für eine Anfechtung (§ 124 Abs. 3 BGB) beträgt 10 Jahre ab Vertragsschluss. Danach kann ein Versicherer den Vertrag nicht mehr wegen arglistiger Täuschung anfechten – zumindest formal.

Doch das Urteil des OLG Braunschweig (Az. 11 U 316/21) zeigt: Wer bewusst täuscht, verliert – auch nach Ablauf der Frist.

**Der Fall:** Ein Versicherungsnehmer schloss eine Berufsunfähigkeitsversicherung ab. Er verschwieg bei Antragstellung psychische Beschwerden – trotz gezielter Nachfrage. Berufsunfähig wurde er einige Jahre später. Den Versicherungsfall meldete er aber erst **drei Tage nach Ablauf der Zehnjahresfrist**. Er wollte damit die Anfechtungsmöglichkeit durch den Versicherer umgehen.

**Die Entscheidung:** Das OLG Braunschweig wies die Klage des Versicherungsnehmers auf Leistungen ab. Der BGH lehnte die weitere gerichtliche Überprüfung im Rahmen der Revision ab (Az. IV ZR 22/23). Der Versicherungsnehmer habe arglistig getäuscht, indem er seinen Gesundheitszustand bewusst „verschleiert“ und falsche Angaben gemacht habe. Die verspätete Meldung war demnach rechtsmissbräuchlich (§ 242 BGB). Im Ergebnis entfiel der Leistungsanspruch trotz abgelaufener Verjährung.

### → Was bedeutet das für die Praxis?

- Ehrliche Angaben bei Antragstellung sind essenziell, um spätere Leistungskürzungen oder -ausschlüsse zu vermeiden.
- Transparente und vollständige Antragstellungen stärken die rechtliche Sicherheit und das Vertrauen in die Beratung.

### Fazit

Transparenz schützt alle Beteiligten – und stärkt die Glaubwürdigkeit der Beratung. Das Urteil unterstreicht, wie wichtig es ist, auf eine offene Kommunikation bei Vertragsabschluss zu achten.

### → 02 Verjährung: Was bedeutet das für die Aufbewahrung von bAV-Unterlagen?

Verjährung bedeutet, dass nach Ablauf eines gesetzlich festgelegten Zeitraums der Gläubiger nicht mehr die Möglichkeit hat, einen Anspruch gerichtlich durchzusetzen. Nach Ablauf dieser Frist kann der Schuldner die Leistung verweigern.

Für arbeitsrechtliche Ansprüche auf Leistungen aus der bAV gilt:

Verjährungsfrist	Beschreibung	Gesetzliche Grundlage
30 Jahre	Der Grundanspruch auf die Zahlung betrieblicher Versorgungsleistungen (Rentenstammrecht) sowie Ansprüche, die das Stammrecht beeinflussen (z. B. Mitwirkungshandlungen zur Verschaffung des Anspruchs) und Ansprüche auf Kapitalzahlung	§ 18a Satz 1 BetrAVG
3 Jahre	Jede einzelne Rentenrate und die nach § 16 BetrAVG zu erhöhende Rentenrate	§ 18a Satz 2 BetrAVG i.V.m. § 195 BGB

Die 3-jährige Verjährungsfrist beginnt am Ende des Jahres, in dem der Anspruch entstanden ist unter folgenden Voraussetzungen:

- Eintritt des Leistungsfalls
- Kenntnis des Berechtigten von den anspruchsgrundlegenden Umständen und der Person des Schuldners oder Möglichkeit zur Erlangung dieser Kenntnis ohne grobe Fahrlässigkeit

Hat der Berechtigte keine Kenntnis erlangt, verjährt der Anspruch erst nach 10 Jahren (§ 199 Abs. 4 BGB).

### → Beispiel zur Verjährung von Ansprüchen in der bAV

Stellen Sie sich vor, eine Person hat seit dem 1. Januar 2015 Anspruch auf eine monatliche Betriebsrente und hat entsprechende Kenntnis davon. Die Ansprüche auf alle Zahlungen, die bis Ende 2015 hätten erfolgen sollen, sind mit dem 31. Dezember 2018 verjährt. Denn die Verjährungsfrist von drei Jahren beginnt immer am Jahresende, in dem der Anspruch entstanden ist. Der Grundanspruch auf die Zahlung der betrieblichen Versorgungsleistungen, also das Rentenstammrecht, verjährt in diesem Beispiel erst Ende 2045. Für Kapitalleistungen, die keine regelmäßigen Zahlungen sind, gilt ebenfalls Verjährungsfrist von 30 Jahren.

Im Übrigen haben Sozialversicherungsträger in der Regel 4 Jahre Zeit, um Beitragsansprüche geltend zu machen. Bei vorsätzlichem Vorenthalten gilt eine 30-jährige Verjährungsfrist.

## → Aufbewahrungsfristen aus unterschiedlicher, rechtlicher Perspektive

In diesem Zusammenhang sind die gesetzlich vorgeschriebenen Zeiträume für die Aufbewahrung von Dokumenten zu berücksichtigen. Dabei gibt es je nach Rechtsgebiet unterschiedliche Vorgaben:

### Gesetzliche Mindestaufbewahrungsfristen

Sozialversicherungsrecht	§ 28f IV SGB
Arbeitsrecht	§ 11 Abs. 2 BetrAVG
Handelsrecht	§ 257 IV HGB
Steuerrecht	§ 147 AO § 4 und § 5 LStDV

.....>  
5 Jahre    6 Jahre    10 Jahre

## → Zwischen Pflicht und Datenschutz: Die richtige Balance finden

Zusätzlich ist die DSGVO zu beachten. Demnach kann jeder die Löschung seiner personenbezogenen Daten verlangen (Art. 17 Abs. 1 DSGVO). Ist die Verarbeitung für Unternehmen erforderlich, dürfen die Daten ausnahmsweise länger aufbewahrt werden. Das gilt gemäß Art. 17 Abs. 3 lit. b DSGVO vor allem, soweit die Verarbeitung zur Erfüllung einer rechtlichen Verpflichtung erforderlich ist. Das betrifft zum Beispiel Fälle, in denen Unternehmen gesetzlich verpflichtet sind, bestimmte Daten aufzubewahren – etwa für:

- Steuerliche Aufbewahrungspflichten (z. B. nach § 147 AO),
- Handelsrechtliche Aufbewahrungspflichten (z. B. nach § 257 HGB),
- oder andere Rechtspflichten aus dem Unionsrecht oder nationalen Recht.

Ein weiterer Grund für eine längere Aufbewahrung ist, wenn die Verarbeitung der Daten zur Geltendmachung, Ausübung oder Verteidigung von Rechtsansprüchen erforderlich ist (Art. 17 Abs. 3 lit. e DSGVO). Ob bereits die theoretische Möglichkeit eines Rechtsstreits genügt, um Daten weiterhin zu speichern, oder ob ein konkretes Risiko vorliegen muss, bleibt offen. Im Ergebnis ist hierfür ein Löschkonzept im Unternehmen sinnvoll. Hierzu sollte der betriebliche Datenschutzbeauftragte hinzugezogen werden.

Somit sind bei der Aufbewahrung von Daten verschiedene datenschutzrechtliche Aspekte und die Verjährungsfristen der bAV zu berücksichtigen und zu bewerten.

## → Praxis-Tipp: Abfindungen nach BRSG II

Gerade mit Blick auf die aktuell geplanten Änderungen zur Abfindung im Rahmen des BRSG II könnte es bei der Abfindung von Kleinstanwartschaften zugunsten der gesetzlichen Rentenversicherung sinnvoll sein, die re-

levanten Daten länger aufzubewahren. Hintergrund ist, dass hierfür eine ausdrückliche Zustimmung der Arbeitnehmer erforderlich ist. Eine längere Aufbewahrungsfrist stellt sicher, dass im Streitfall alle notwendigen Informationen noch verfügbar sind. Dies ist beim Löschkonzept zu berücksichtigen.

## → bAV-Unterlagen: Aufbewahrung zwischen Pflicht und Praxis

Die betriebliche Altersversorgung bewegt sich im Spannungsfeld zwischen langfristigen Verpflichtungen und strengen Datenschutzanforderungen. Während die Verjährungsfristen eine möglichst lange Nachweisbarkeit nahelegen, fordert der Datenschutz die Begrenzung der Speicherung personenbezogener Daten. Bei der Entscheidung über die Dauer der Aufbewahrung sollten sowohl das wirtschaftliche Risiko als auch die Kosten berücksichtigt werden. Unternehmen stehen damit vor der Herausforderung, alle Aspekte in Einklang zu bringen – eine Aufgabe, die eine sorgfältige Abwägung sowie klare Konzepte und Prozesse erfordert.

## → 03 Gut beraten – gut dokumentiert: Urteil auch für die bAV relevant?

Das Oberlandesgericht Zweibrücken beschäftigt sich in seinem Urteil vom 25.10.2023 (Az. I U 43/23) mit den Anforderungen an die Beratung und Dokumentation bei der Vermittlung von Rürup-Renten.

### Was bedeutet das für die Praxis?

Das Gericht stellt klar: Eine lückenhafte oder unvollständige Dokumentation der Beratung kann durch den Versicherer oder Versicherungsvermittler zu einer Beweislastumkehr führen. Erfolgte die Beratung nicht ordnungsgemäß oder wurde sie nicht ordnungsgemäß dokumentiert, wird nach ständiger Rechtsprechung vermutet, dass sich der Kunde im Fall einer ordnungsgemäßen Beratung für ein anderes Produkt entschieden hätte.

### Die zentralen Punkte des Urteils im Überblick:

- **Strenge Beratungspflichten:** Vermittler müssen umfassend über die Besonderheiten und Einschränkungen der Rürup-Rente informieren.
- **Beweislastumkehr:** Eine unzureichende Dokumentation führt dazu, dass der Vermittler die ordnungsgemäße Beratung beweisen muss.
- **Vermutung des Alternativverhaltens:** Kann der Vermittler dies nicht, wird angenommen, dass sich der Kunde bei korrekter Beratung gegen die Rürup-Rente entschieden hätte.

### Relevanz für die bAV-Beratung

Auch wenn sich das Urteil konkret auf die Rürup-Rente bezieht, lassen sich die dort dargestellten Grundsätze grundsätzlich auch auf andere beratungsintensive Altersvorsorgeprodukte übertragen. Vermittler sind daher gut beraten, insbesondere auch auf die Besonderheiten der bAV hinzuweisen, um potenziellen Haftungsrisiken vorzubeugen.

## → 04 BRSG II: Umsetzungsstand

Das Betriebsrentenstärkungsgesetz II (BRSG II) befindet sich auf der Zielgeraden. Geplant ist, dass es noch dieses Jahr in Kraft tritt.

## Umsetzungsstand



Inhaltlich bringt es aus jetziger Sicht u. a.:

- Mehr Chancen für Niedrigverdiener (aber erst ab 01.01.2027)
- Opting-Out-Möglichkeiten durch Betriebsvereinbarungen
- Mehr Flexibilität bei vorgezogenen Betriebsrenten bei gleichzeitigem Bezug von gesetzlicher Rente
- Stärkung des Sozialpartnermodells auch für Arbeitgeber ohne Tarifbindung

Nähere Informationen finden Sie in unserer [bAV aktuell 02.2025](#).

## →| 05 Sozialpartnermodell: Grenzen der Portabilität

Das Betriebsrentenstärkungsgesetz II (BRSG II) stärkt das Sozialpartnermodell im Rahmen der betrieblichen Altersvorsorge. Ziel ist es, dieses Modell weiter auszubauen und seine Anwendung zu fördern. Damit verbunden ergeben sich auch Fragestellungen bei der Übertragung von Anwartschaften zwischen der klassischen bAV und dem Sozialpartnermodell.

Die klassischen Modelle sind durch unterschiedliche Zusageformen und Garantien geprägt. Das Sozialpartnermodell hingegen basiert auf der reinen Beitragssusage und dem Grundsatz „pay and forget“: Nach Zahlung der Beiträge übernimmt der Arbeitgeber keine Haftung für die spätere Leistungshöhe – eine Garantie ist ausgeschlossen.

Dieser Systemumschwung funktioniert bei einem Arbeitgeberwechsel derzeit nur in eine Richtung: Ein Arbeitnehmer mit einer Anwartschaft im Sozialpartnermodell kann nur innerhalb dieses Systems wechseln. Er behält bei einem neuen Arbeitgeber seine Anwartschaft auf Zielrente und kann nicht in eine Zusageart mit Garantien wechseln. Es gilt somit eine eingeschränkte Portabilität nach dem Motto „einmal Sozialpartnermodell, immer Sozialpartnermodell!“. Das BRSG II bringt diesbezüglich keine Veränderung mit sich.

Nähere Informationen dazu finden Sie in unserer [Fachinformation – Portabilität in der bAV](#). Gleichzeitig bietet sie eine übersichtliche Vergleichstabelle zentraler Übertragungsaspekte. Sie zeigt auf, worin sich die Modelle unterscheiden, wo Gemeinsamkeiten bestehen und welche Besonderheiten bei der Übertragung zu beachten sind.

Canada Life Assurance Europe plc, Niederlassung für Deutschland, Hohenzollernring 72, 50672 Köln, HRB 34058, AG Köln,  
Telefon: 06102-306-1905, Telefax: 06102-191758, bAV@canadalife.de, www.canadalife.de

Canada Life Assurance Europe plc unterliegt der allgemeinen Aufsicht der Central Bank of Ireland und der Rechtsaufsicht der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin).

Diese Information stellt keine Rechts- und Steuerberatung dar. Sie ersetzt weder eine ausführliche Beratung noch eine steuerliche Überprüfung.

## →| 06 Rechengrößen zur Sozialversicherung für 2026 – neue Chancen für die bAV-Beratung

Der Regierungsentwurf zu den Sozialversicherungsrechengrößen für 2026 wurde vom [BMAS](#) veröffentlicht – und bringt für die Beitragsbemessungsgrenze (BBG) in der gesetzlichen Rentenversicherung erneut einen kräftigen Sprung nach oben: Ab 2026 soll die BBG bundeseinheitlich auf 101.400 € steigen (zum Vergleich: 2025 liegt sie noch bei 96.600 €).

### Was bedeutet das konkret für die bAV?

- Der maximal steuerfreie Beitrag steigt auf 8.112 € pro Jahr bzw. 676 € pro Monat (8 % der BBG)
- Der maximal sozialversicherungsfreie Beitrag steigt auf 4.056 € pro Jahr bzw. 338 € pro Monat (4 % der BBG)
- Auch der gesetzlich vorgeschriebene Arbeitgeberzuschuss erhöht sich entsprechend.

Sie finden die Werte für 2025/2026 in unserem [Informationsblatt Rechengrößen in der betrieblichen Altersversorgung](#) und auch auf unserer [Webseite](#).

Der Anstieg der BBG bietet wie jedes Jahr konkrete Anlässe für eine **proaktive Kundenansprache** – insbesondere bei:

- **Bestandskunden**, deren Entgelt über der bisherigen BBG liegt: Hier lohnt sich ein Check, ob die bAV-Beiträge angepasst werden sollten.
- **Neukunden**, die bisher keine bAV nutzen: Die höheren steuerlichen und sozialversicherungsfreien Fördergrenzen machen den Einstieg attraktiver.
- **Arbeitgebern**, die ihre bAV-Angebote modernisieren oder ausbauen möchten: Der gestiegene Zuschuss kann als Argument für eine verbesserte Arbeitgeberattraktivität genutzt werden.

**Tipp für die Praxis:** Nutzen Sie die neuen Rechengrößen als Türöffner für Beratungsgespräche – ob zur Optimierung bestehender Versorgungen oder zur Einführung neuer Modelle. Die Zahlen liefern nicht nur Fakten, sondern auch **Vertriebsimpulse mit echtem Mehrwert**.

Die genannten Werte sind vorläufig. Der Regierungsentwurf muss noch vom Bundesrat bestätigt werden.

## →| 07 PSVaG-Beitrag 2025: Dreifach höher, aber kein Grund zur Sorge

Zum 1. Januar 2025 erhöhte sich der Beitrag zum Pensions-Sicherungs-Verein (PSVaG) auf 1,2 Promille (Vorjahr: 0,4 Promille). Grund dafür sind gestiegene Unternehmensinsolvenzen und höhere Schadensfälle in der bAV.

Trotz des deutlichen Anstiegs liegt der Beitragssatz weiterhin klar unter früheren Spitzenwerten. Betroffen sind vor allem Unterstützungskassen und Pensionszusagen nach dem Betriebsrentengesetz (BetrAVG). Zusagen für beherrschende Gesellschafter-Geschäftsführer (GGF) bleiben wie bisher außen vor.

## →| 08 Steuervorteile der bAV voll ausgeschöpft, was nun?

Schon mal an die Basisrente als sinnvolle Ergänzung zur betrieblichen Altersversorgung gedacht? Zusammenveranlagte Ehepaare, die bereits die steuerlichen Vorteile der bAV voll ausgeschöpft haben und dennoch möglichen Steuernachzahlungen vorbeugen möchten, können von der Basisrente profitieren. Interessiert? Diese und weitere Informationen finden Sie [hier](#).