

Referentenentwurf des BRSG II wurde veröffentlicht

Nach langem Warten wurde der Referentenentwurf des Zweiten Gesetzes zur Stärkung der betrieblichen Altersversorgung (2. Betriebsrentenstärkungsgesetz – BRSG II) veröffentlicht und liegt nun zur Stellungnahme bei den Verbänden. Der Entwurf soll Ende August in das Kabinett gehen und dann in das parlamentarische Verfahren. Wird der Bundesrat dem Gesetz zustimmen, könnte dieses Ende des Jahres verabschiedet werden.

Auch wenn die Weiterentwicklung des Sozialpartnermodells besonders im Fokus steht, zeichnen sich auch für die „klassische bAV“ neue Gestaltungsmöglichkeiten ab.

Folgende Regelungen werden voraussichtlich verabschiedet werden:

1. Weitere Verbesserung der Sozialpartnermodelle

Bisher wurden in der Energie- und Chemiebranche sowie bei den Banken Sozialpartnermodelle umgesetzt. Hier soll es in § 21 ff. BetrAVG zwei Änderungen geben, die für eine Ausweitung in der Fläche sorgen sollen, indem die Sozialpartnermodelle für alle Arbeitsverhältnisse des gesamten Zuständigkeitsbereichs der jeweiligen Gewerkschaft – d.h. auch über die Branche hinaus – geöffnet werden sollen:

1. Die Anwendung einer **nicht einschlägigen** tariflichen Regelung über ein Sozialpartnermodell können Arbeitgeber und Arbeitnehmer mit Zustimmung der das Sozialpartnermodell tragenden Tarifvertragsparteien vereinbaren, wenn entweder ein für das Arbeitsverhältnis einschlägiger Tarifvertrag dies eröffnet oder wenn die das Sozialpartnermodell tragende Gewerkschaft nach ihrer Satzung für das Arbeitsverhältnis tarifzuständig ist (Beispiel: KfZ-Handel gehört in den Organisationsbereich von ver.di, dann können diese Betriebe z.B. im Sozialpartnermodell des BVV, dem Versicherungsverein des Bankgewerbes, das von ver.di getragen wird, mit Zustimmung der Tarifvertragsparteien des Sozialpartnermodells BVV die Versorgung ihrer Mitarbeiter organisieren).
2. Bei einem sogenannten Andocken von Tarifvertragsparteien an schon bestehende Sozialpartnermodelle (1:1 Übernahme des Modells durch einen anderen Tarifvertrag), **entfällt die Pflicht** der andockenden Sozialpartner **zur Beteiligung an der Durchführung und Steuerung**, wenn der Tarifvertrag vorsieht, die Organisations- und Durchführungsstrukturen eines bestehenden Sozialpartnermodells zu nutzen.

Nachdem 2018 die Durchführung und Steuerung durch die Sozialpartner als eine Art Richtigkeitsgarant eingeführt wurde, wird nun neu geregelt, dass eine mangelhafte Beteiligung nicht zur Unwirksamkeit der reinen Beitragszusage führt (§ 21 BetrAVG). Im Aufsichtsrecht werden für Sozialpartnermodelle die Möglichkeiten zur Pufferbildung verbessert, so dass Handlungsspielräume für offensivere Anlagestrategien geöffnet werden, ohne dass die Auszahlungen größeren Schwankungen unterliegen (§ 35 PFAV).

2. Opting-Out-Systemen zur automatischen Entgeltumwandlung auf Betriebsebene:

Bisher konnte die Möglichkeit, eine **automatische betriebliche Altersversorgung** mit Abwahlmöglichkeit, das sogenannte **Opting-Out**, nur durch Tarifverträge eingeführt werden. Dies ist nun auch durch **Betriebsvereinbarungen** auf Betriebsebene möglich, allerdings nur, wenn sich Arbeitgeber mit mindestens **20% Arbeitgeberzuschuss** finanziell beteiligen (§ 21 BetrAVG). Betrieben ohne Betriebsrat wird diese Möglichkeit nicht eröffnet. Mit den 20% ist auch der Arbeitgeberzuschuss nach § 1a (1a) BetrAVG abgegolten. Eine Umwandlung von Tarifentgelt bedarf im Übrigen weiterhin einer tarifvertraglichen Öffnung. Durch die Erweiterung der Opting-Out-Systeme soll eine flächendeckende Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung geschaffen werden.

3. Vorzeitige Inanspruchnahme der Betriebsrente

Bisher hatte der Arbeitnehmer nur bei Bezug einer Vollrente wegen Alters einen Anspruch auf den (vorzeitigen) Bezug der Betriebsrente. Künftig sollen Arbeitnehmer auch dann **vorzeitig eine Betriebsrente** in Anspruch nehmen können, wenn sie eine **Teilrente aus der gesetzlichen Rente beziehen** (§ 6 BetrAVG) und die sonstigen arbeitsrechtlich vereinbarten Leistungsvoraussetzungen hierfür erfüllt sind. Rentner, die neben der Teilrente weiterarbeiten, können damit grundsätzlich vorzeitig auf ihre (gekürzte) betriebliche Altersversorgung zugreifen.

Die Tendenz geht klar in Richtung Gestaltung eines flexibleren Übergangs in den Ruhestand bei gleichzeitigem Bezug von gesetzlicher und betrieblicher Rente neben Arbeitsentgelt. Zulässig bleibt jedoch weiterhin, die vorzeitige Leistung an das Ausscheiden des Beschäftigten aus dem Arbeitsverhältnis zu knüpfen. Auch ein Anspruch auf eine betriebliche Teilbetriebsrente ist nicht vorgesehen. Damit bleibt den Arbeitgebern weiterhin ein Spielraum, den Bezug von Gehalt, Rente und betrieblicher Altersversorgung nebeneinander flexibel über die Betriebsvereinbarung oder Versorgungsordnung auszugestalten.

4. Höhere Abfindungsgrenzen

Die Abfindungsgrenzen in § 3 BetrAVG werden erweitert, um so eine Auszahlung von angespartem, sehr geringem Betriebsrentenkapital zu erleichtern. Hierdurch soll die Hemmschwelle für Unternehmen sinken, den Beschäftigten ab dem ersten Tag eine Betriebsrente einzurichten. Unverfallbare Anwartschaften sollen **im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer** bis zum Doppelten der bisher bei einseitiger Abfindung zulässigen Grenzen abgefunden werden können, d.h. wenn sie nicht größer als 2% der monatlichen Bezugsgröße nach § 18 SGB IV (bei Rentenleistungen) bzw. 24 Zehntel der monatlichen Bezugsgröße nach § 18 SBV IV (bei Kapitalleistungen) sind. Das wären aktuell 70,70 EUR im Monat (Ost: 69,30 EUR im Monat) bei Rentenleistungen und 8.484,00 EUR (Ost: 8.316,00 EUR) bei Kapitalleistungen. Diese höhere Abfindungsoption wird zwingend an die (steuerfrei vorgesehene) **Einzahlung des Abfindungsbetrags in die GRV** geknüpft.

5. Verbesserung der Niedrigverdienerförderung

Die Einkommensgrenze nach § 100 EStG soll dynamisiert werden und beträgt künftig 3% der BBG (2024: 2.718,00 EUR statt 2.575,00 EUR). Es bleibt bei der prozentualen Förderung von 30%. Durch die **Anhebung des maximal förderfähigen Beitrags** von 960,00 EUR auf 1.200,00 EUR erhöht sich bei gleicher Förderquote der Förderhöchstbetrag auf 360,00 EUR. Durch die **Dynamisierung** soll ein Herausfallen aus der Förderung im Zeitverlauf aufgrund normaler Lohn- und Gehaltszuwächse verhindert werden, Arbeitgeber erhalten Planungssicherheit für entsprechende Betriebsrentenzusagen.

6. Wiederinkraftsetzen von Lebensversicherungen nach entgeltlosen Zeiten

Der § 212 VVG, der bisher nur für die Elternzeit galt, wird auf alle entgeltlosen Zeiten bei Lebensversicherungen, die im Rahmen einer Entgeltumwandlung nach § 1a BetrAVG abgeschlossen wurden, erweitert. Nach Ende der entgeltlosen Zeit kann der Arbeitnehmer innerhalb von drei Monaten nach der Beendigung der **entgeltlosen Zeit** verlangen, dass die **Versicherung zu den vor der Umwandlung vereinbarten Bedingungen fortgesetzt** wird. Für Lebensversicherungen im Anwendungsbereich von § 212, bei denen die Umwandlung in eine prämienfreie Versicherung bereits vor dem Tag des Inkrafttretens des § 212 Absatz 1 VVG-E eingetreten ist, gilt hingegen weiterhin § 212 VVG in seiner bisherigen Fassung.

7. Veränderungen bei Pensionskassen

- Die finanzaufsichtsrechtliche Definition der Pensionskassen soll im Gleichlauf mit dem Wegfall der Hinzuverdienstgrenzen in der GRV so angepasst werden, dass künftig auch **bei teilweisem Wegfall** des Erwerbseinkommens bzw. dem **Bezug einer Teilrente** eine **Leistung gezahlt** werden kann. Damit können höhere Zahlungen bei vorzeitigem Leistungsbezug vereinbart werden (§ 232 VAG). Neben der Erweiterung dieser vorzeitigen Leistungsfälle wird den Pensionskassen ausdrücklich gestattet, zu vereinbaren, auch ab dem Bezug einer als **Vollrente geleisteten Altersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung die volle Leistung zu erbringen**.
- Die Bedeckungsvorschriften für Pensionskassen sollen so flexibilisiert werden, dass unter bestimmten Bedingungen für Pensionskassen mit Sanierungsklausel temporäre Unterdeckungen möglich sein sollen (§ 234j VAG). Voraussetzung ist u.a. ein mit der BaFin vereinbarter Sicherungsvermögensplan mit Zusagen u.a. der Arbeitgeber zur Verfügungstellung von Finanzmitteln. Eine Kürzung der Leistung muss weiter in der Satzung vorgesehen sein. Die Vermögensanlage soll dadurch stärker auf die Endfälligkeit der Leistung ausgerichtet werden, anstatt permanent eine Mindesthöhe einhalten zu müssen.
- Pensionskassen sollen mehr Spielraum in der Kapitalanlage erhalten. Es soll insbesondere die Risikokapitalquote angehoben und Infrastrukturprojekte gefördert werden (§§ 2, 3 AnlageV).

8. Neue Option bei Pensionsfonds

Pensionsfonds sollen künftig auch Ratenzahlungen erbringen dürfen (§ 236 VAG).

9. Wertguthaben und vorgezogene Altersrente

Auch im Wertguthabenrecht wird die Neuregelung des Hinzuverdienstrechts in der gesetzlichen Rentenversicherung nachgezeichnet (§ 7c SGB IV); künftig können Wertguthaben auch bei Bezug vorgezogener Altersrenten bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze in Anspruch genommen werden.

10. Digitalisierung

Der PSV kann künftig seine Beitragsbescheide vollständig durch automatische Einrichtungen erlassen, sofern weder ein Ermessen noch ein Beurteilungsspielraum besteht (§ 10 BetrAVG).