

## Gesetzesentwurf des BRSG II wurde veröffentlicht

Das Bundeskabinett hat am 18.09.2024 den Entwurf eines „Zweiten Betriebsrentenstärkungsgesetzes“ (2. Betriebsrentenstärkungsgesetz – BRSG II) beschlossen. Mit diesem Gesetz werden die rechtlichen Rahmenbedingungen für den Auf- und Ausbau einer weiterhin freiwilligen betrieblichen Altersversorgung zielgerichtet fortentwickelt. Die betriebliche Altersversorgung als sinnvolle Ergänzung der gesetzlichen Rentenversicherung muss deshalb quantitativ und qualitativ weiter ausgebaut und gestärkt werden, so der Wortlaut im Gesetzesentwurf. Zusammen mit dem Rentenpaket II soll dafür gesorgt werden, dass Menschen im Alter gut abgesichert sind.

Die bereits im Referentenentwurf genannten wesentlichen Änderungen für die betriebliche Altersversorgung, über welche wir sie in einem Newsletter im Juli informiert haben, haben auch ihren Weg in den Gesetzesentwurf gefunden.

### Erweiterung des Sozialpartnermodells

Unternehmen und ihre Beschäftigten können leichter bei bereits bestehenden Modellen beitreten. Das soll besonders kleinen Betrieben die Möglichkeit eröffnen, einfache, effiziente und sichere Betriebsrenten zu organisieren.

### Ausbau der Geringverdienerförderung

- Die Einkommensgrenze für den Förderbetrag wird angehoben (auf 2.718 Euro monatlich, unabhängig von Voll- oder Teilzeit) und dynamisiert, sodass Beschäftigte nicht durch Lohnerhöhungen aus der Förderung herausfallen. Durch die Anhebung des maximal förderfähigen Beitrags von 960 auf 1.200 Euro erhöht sich bei gleicher Förderquote der Förderhöchstbetrag auf 360 Euro - die Neuregelung für die Niedrigverdienerförderung in § 100 EStG-E – unabhängig vom späteren Inkrafttreten des BRSG II – wird schon zum **01.01.2025 Inkrafttreten**.

### Flexiblere Auszahlungsmodelle

- Rentnerinnen und Rentner, die im Ruhestand weiterarbeiten, können ihre Betriebsrente auch mit einer Teilrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung kombinieren. Neu ist: Ein Rechtsanspruch auf vorzeitige Betriebsrente bei Bezug einer Teilrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung besteht mit Inkrafttreten des § 6 BetrAVG, frühestens zum 1. Januar 2026.

### Flexibilisierung der Abfindungsgrenzen

- Die Abfindungsregelung wird flexibilisiert (§ 3 BetrAVG). Die Abfindungsgrenze wird erhöht, wenn der Abfindungsbetrag mit Zustimmung der Beschäftigten in die gesetzliche Rentenversicherung eingezahlt wird. Für den Fall der Liquidation einer Pensionskasse und der Auszahlung des gebildeten Kapitals an die Versorgungsberechtigten wird eine entsprechende Abfindung durch den Arbeitgeber fingiert.

### Erweiterung der Optionsmodelle

- Die Möglichkeit von Opting-Out-Systemen zur automatischen Entgeltumwandlung auf Betriebsebene wird erweitert (§ 21 Absatz 2 BetrAVG). Unter der Voraussetzung, dass sich Arbeitgeber finanziell besonders beteiligen, können solche Systeme künftig auch ohne tarifvertragliche Grundlage etabliert werden. **Neu ist hier:** Das Opting-Out per Betriebsvereinbarung wurde jetzt jedoch deutlich erschwert (§ 20 Abs. 3 BetrAVG-E). Nachdem

dies im Referentenentwurf noch „ohne tarifliche Grundlage“ gehen sollte, soll dies künftig nur möglich sein, wenn Entgeltansprüche nicht und auch nicht üblicherweise in einem einschlägigen Tarifvertrag geregelt sind. Das schränkt dann das Opting-Out per Betriebsvereinbarung auf Branchen ohne Tarifvertrag ein, denn das Entgelt ist ja eine typische Domäne der Tarifverträge.

## Änderungen im Aufsichtsrecht für Pensionsfonds und Pensionskassen

- Auch die geplanten Änderungen im Aufsichtsrecht für Pensionsfonds und Pensionskassen werden umgesetzt, insbesondere Änderungen zu den Bedeckungs- und Anlagevorschriften von Pensionskassen.

## 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. **Neu ist hier:** Diese Regelung soll erst zum 01.01.2026 Inkrafttreten.

## Fazit:

- ➔ „Die geplanten Änderungen können wichtige Impulse für die dringend notwendige Stärkung der bAV geben. Das gilt vor allem für die bessere Nutzbarkeit des Sozialpartnermodells und die Förderung von Beziehern niedriger Einkommen“ erklärte aba-Vorsitzender Georg Thurnes „In Summe bleiben aber die Überarbeitungen des Referentenentwurfs hinter unseren Erwartungen zurück. So werden weiter nicht alle Möglichkeiten für besonders spürbare Bürokratieentlastungen genutzt“, betonte Thurnes und so sehen auch wir bei MARTENS & PRAHL die Entwicklung.
- ➔ Mit der Veröffentlichung des Gesetzesentwurfs ist nun das parlamentarische Verfahren eröffnet. Mit dem formellen Inkrafttreten ist nach jüngsten Aussagen des Bundesarbeitsministeriums nicht vor April 2025 zu rechnen. Zudem soll das BMAS 2028 untersuchen, ob die Weichenstellungen des BRSG II – also insbesondere die gestärkte Rolle der Sozialpartnermodell – für einen Auf- und Ausbau der bAV gereicht haben.