

## BRSG II im Anmarsch: Neue Gestaltungsmöglichkeiten am Horizont?

**BMAS und BMF haben den Referentenentwurf des 2. Betriebsrentenstärkungsgesetzes (BRSG II) in Umlauf gebracht. Bis zum 25. Juli 2024 haben nun zahlreiche Stakeholder Gelegenheit, Stellung zu nehmen. Auch wenn die Weiterentwicklung des Sozialpartnermodells besonders im Fokus steht, zeichnen sich auch für die „klassische bAV“ neue Gestaltungsmöglichkeiten ab.**

### Worum geht es genau?

Mit dem BRSG II soll der Rahmen für eine weiterhin grundsätzlich freiwillige bAV fortentwickelt werden. Geplant sind insbesondere Verbesserungen im Arbeits-, Finanzaufsichts- und Steuerrecht.

Arbeitgeber, die ein **sog. Optionsmodell** für Entgeltumwandlung einführen möchten, werden dies zukünftig auch ohne tarifvertragliche Grundlage in **Betriebs- oder Dienstvereinbarungen** regeln können. Allerdings nur dann, wenn sie – unabhängig vom Durchführungsweg und tatsächlicher SV-Ersparnis – **mindestens 20 %** des umgewandelten Entgelts als Arbeitgeberzuschuss hinzufügen. Eine Umwandlung von Tarifentgelt bedarf im Übrigen weiterhin einer tarifvertraglichen Öffnung.

Arbeitnehmer(innen) sollen zukünftig grundsätzlich bei Bezug der gesetzlichen Rente, gleich ob als **Voll- oder Teilrente**, die **betriebliche Altersleistung vorzeitig** verlangen können, wenn eine vereinbarte Wartezeit und sonstige Leistungsvoraussetzungen hierfür erfüllt sind. 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, die vorzeitige Leistung an das Ausscheiden des Beschäftigten aus dem Arbeitsverhältnis zu knüpfen. Auch ein Anspruch auf eine betriebliche Teilbetriebsrente ist nicht vorgesehen.

Unverfallbare Anwartschaften sollen im **Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer** bis zum Doppelten, der bisher bei einseitiger Abfindung zulässigen Grenzen abgefunden werden können. Diese **höhere Abfindungsoption** wird an die (steuerfrei vorgesehene) Einzahlung des Abfindungsbetrags in die GRV geknüpft. Damit wird die Abfindungsbereitschaft der Versorgungsanwärter auch von Renditebetrachtungen abhängen.

Die sog. **Geringverdienerförderung** soll mit Wirkung ab dem 1. Januar 2025 dynamischer gestaltet werden. Die Geringverdienergrenze wird nicht mehr mit einem Festbetrag (derzeit 2.575 € p.M.), sondern dynamisch auf 3 % der jährlichen RV-BBG festgelegt. Der maximale bAV-Förderbetrag wird auf 360 € angehoben, Arbeitgeberbeiträge werden damit bis max. 1.200 € gefördert.

**Pensionskassen** wird gestattet, auch ab dem Bezug einer als Vollrente geleisteten Altersrente aus der GRV die

volle Leistung zu erbringen, also selbst bei vollem Hinzuverdienst. In den AVB kann darüber hinaus der Leistungsbezug auch bei nur teilweisem Wegfall von Erwerbseinkommen oder bei Vorliegen einer gesetzlichen Teilrente geregelt werden. Zudem sollen die **Spielräume in der Kapitalanlage** mit Blick auf die Streuung von Kapitalanlagen und einer Erhöhung der Risikokapitalanlagequote auf 40% des Sicherungsvermögens erweitert werden. **Pensionskassen mit Sanierungsklausel** sollen – auch bestandswirksam – die Möglichkeit erhalten, in der **Satzung** eine vorübergehende Unterdeckung bis zu 10% des Mindestumfangs des Sicherungsvermögens zuzulassen. Voraussetzung ist, dass mit Arbeitgebern oder Dritten ein Sicherungsvermögensplan vereinbart wird. Schließlich soll bei **Auflösung von Pensionskassen** die Hürde einer Kollision mit dem gesetzlichen Abfindungsverbot beseitigt werden.

Auf der Grundlage von sog. **Öffnungs-Tarifverträgen** sollen zukünftig auch „fremde“ bzw. „nicht-einschlägige“ **Sozialpartnermodelle** von den Arbeitsvertragsparteien in Bezug genommen werden können, wenn ein für das Arbeitsverhältnis einschlägiger Branchen- oder Haustarifvertrag dies ausdrücklich ermöglicht. Die Regelungen des Ausgangstarifvertrags können voll übernommen oder aber auch nur die Organisations- und Durchführungsstrukturen genutzt werden, vorausgesetzt, die das SPM tragenden Tarifvertragsparteien stimmen zu. Ein nicht-einschlägiger Tarifvertrag über ein Sozialpartnermodell soll auch dann in Bezug genommen werden können, wenn das Arbeitsverhältnis in den Organisationsbereich einer Gewerkschaft fällt, die das Sozialpartnermodell trägt. Ermöglicht werden soll u.a. auch, den **Sicherungsbeitragspuffer** aus Überrenditen auf das Sicherungsvermögen zu speisen. Dies unter der Voraussetzung einer einheitlichen Kapitalanlage für Anwärter und Rentner sowie einer entsprechenden **tarifvertraglichen Regelung**.

### Für wen ist das Thema relevant?

Die Änderungen werden für Arbeitgeber, Versorgungsträger und Versorgungsberechtigte Bedeutung erlangen.

### Wo sehen wir Handlungsbedarf?

Noch sind die Regelungen nicht Gesetz. Gerne adressieren wir für Sie in den einschlägigen Gremien, die den Entwurf kommentieren, Punkte, die Sie kritisch sehen.

HEUBECK AG

Gustav-Heinemann-Ufer 72 a  
50968 Köln

Weitere Informationen finden Sie unter [www.heubeck.de](http://www.heubeck.de) oder

