

Zweiten Gesetzes zur Stärkung der betrieblichen Altersversorgung und zur Änderung anderer Gesetze (2. Betriebsrentenstärkungsgesetz)

Stand: Kabinettsbeschluss v. 18.09.2024
Inkrafttreten: Überwiegend am Tag nach der Verkündung

Betriebsrentengesetz (BetrAVG)

- Ergänzend wird klargestellt, dass auch für den ArbGeb-Zuschuss im Rahmen eines Optionssystems (§ 20 Abs. 3) u.a. entsprechende Betriebsrentenanwartschaften sofort unverfallbar sind.
- Künftig kann der ArbGeb eine Anwartschaft mit Zustimmung des ArbN abfinden, wenn der Monatsbetrag der aus der Anwartschaft resultierenden laufenden Leistung bei Erreichen der vorgesehenen Altersgrenze zwei Prozent, bei Kapitalleistungen 24 Zehntel der monatlichen Bezugsgröße nicht übersteigen würde und der Abfindungsbetrag vom ArbGeb unmittelbar zur Zahlung von Beiträgen zur gesetzlichen RV verwendet wird (§§ 187b, 76a Abs. 2 SGB VI). – Dies gilt nicht für Pflichtversicherungssysteme des öffentlichen Dienstes. Da bei den meisten Zusatzversorgungseinrichtungen kein bzw. nur für einen Teil der unverfallbaren Anwartschaft Kapital vorhanden ist, müsste der Abfindungsbetrag ansonsten zusätzlich aus Umlagen finanziert werden, die für die Finanzierung der laufenden Rentenleistungen vorgesehen sind. Die Abfindung von Kleinbetrags-Betriebsrenten bleibt weiterhin zulässig.
- Mit der Genehmigung des Beschlusses zur Auflösung einer Pensionskasse (PK) durch die Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht und der Auszahlung des gebildeten Kapitals an den Versorgungsberechtigten gilt die entsprechende Anwartschaft oder laufende Leistung als abgefunden.
- Bislang setzt der vorzeitige und i.d.R. mit entsprechenden Abschlägen versehene Bezug einer Betriebsrente voraus, dass ArbN die Altersrente der GRV als Vollrente beziehen; ab 2026 ist dies auch bei Bezug einer Teilrente möglich. Seit Anfang 2023 wird beim Bezug einer vorgezogenen Altersrente in der GRV zugleich erzielter Erwerbseinkommen nicht mehr auf die Altersrente angerechnet, und zwar unabhängig davon, ob eine Voll- oder Teilrente bezogen wird. Mit der Neuregelung soll ein weiterer Anreiz für Ältere gesetzt werden, länger dem Arbeitsmarkt zur Verfügung zu stehen. – Die in der Praxis häufig genutzte Möglichkeit, als Leistungsvoraussetzung für den Bezug der Betriebsrente unter Versorgungsgesichtspunkten das Ausscheiden des Beschäftigten beim Arbeitgeber oder aus dem Berufsleben vorzusehen, bleibt von der Neuregelung unberührt. Auch ein Anspruch auf eine Teilbetriebsrente ist mit der Neuregelung nicht verbunden.
- Bislang kann in einem Tarifvertrag oder auf Grund eines Tarifvertrages in einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung geregelt werden, dass der ArbGeb eine automatische Entgeltumwandlung einführt, gegen die der ArbN ein Widerspruchsrecht hat (Optionssystem). Sind Entgeltansprüche nicht und werden sie auch nicht üblicherweise in einem einschlägigen Tarifvertrag geregelt, können Optionssysteme künftig auch ohne tarifvertragliche Grundlage in einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung geregelt werden, wenn der ArbGeb mindestens 20 Prozent des umgewandelten Entgelts als ArbGeb-Zuschuss hinzugibt; der Anspruch aus § 1a Abs. 1a (15%-iger ArbGeb-Zuschuss) ist damit abgegolten. Mit der Erweiterung soll der Auf- und Ausbau von Optionssystemen auch in Betrieben beschleunigt werden, die nicht von Tarifverträgen erreicht werden.
- Der Begriff »Sozialpartnermodell« für tarifvertragliche Betriebsrentensysteme auf Basis einer reinen Beitragszusage wird in das Betriebsrentengesetz übernommen; an Durchführung und Steuerung eines Sozialpartnermodells müssen sich die Tarifvertragsparteien bereits nach geltendem Recht beteiligen. Klargestellt wird nunmehr, dass eine mangelhafte Beteiligung nicht zur Unwirksamkeit der reinen Beitragszusage führt. Zudem entfällt künftig die Beteiligungspflicht, wenn ein Tarifvertrag vorsieht, die Organisations- und Durchführungsstrukturen eines bereits bestehenden Sozialpartnermodells zu nutzen.
- Im Zusammenhang mit der Neuregelung der Teilnahme Dritter an Sozialpartnermodellen (s.u.) sind Konstellationen denkbar, wonach die Versorgungseinrichtung wechselt. Das ist zum Beispiel der Fall, wenn ein einschlägiges Sozialpartnermodell neu gegründet wird, zuvor aber bereits an einem anderen Sozialpartnermodell teilgenommen wurde. In diesen Fällen können Beschäftigte künftig auch im noch bestehenden Arbeitsverhältnis ihre Betriebsrentenanwartschaften bündeln. Zusammen mit der Öffnung bestehender Sozialpartnermodelle für Dritte (siehe § 24) führt dies dazu, dass das Problem mangelnder Portabilität von Betriebsrentenanwartschaften weiter entschärft wird.
- Versorgungseinrichtungen können Anwartschaften in einem von den Tarifparteien festzulegenden Umfang abfinden. Wie bereits derzeit bei tariflichen Abfindungsregelungen außerhalb von Sozialpartnermodellen, können die Tarifvertragsparteien damit auch im Rahmen von Sozialpartnermodellen die gesetzlichen Abfindungsgrenzen flexibel gestalten.
- Bislang können »einschlägige« Tarifverträge über ein Sozialpartnermodell innerhalb des dort definierten Anwendungsbereichs auch auf nichttarifgebundene Arbeitsvertragsparteien Anwendung finden. Künftig können ArbGeb und ArbN die Anwendung einer nicht einschlägigen tariflichen Regelung über ein Sozialpartnermodell mit Zustimmung der das Sozialpartnermodell tragenden Tarifvertragsparteien auch vereinbaren, wenn
 - ein für das Arbeitsverhältnis einschlägiger Tarifvertrag dies eröffnet (»Öffnungs-Tarifvertrag«)

[Solche Öffnungs-Tarifverträge können vorsehen, dass die Regelungen des Ausgangstarifvertrags

vollständig übernommen werden. Möglich ist aber auch, dass nur die Organisations- und Durchführungsstrukturen eines bestehenden Sozialpartnermodells mit genutzt und darüber hinaus eigenständige Regelungen getroffen werden, etwa zur Höhe des möglichen ArbGeb-Beitrags. Die Tarifvertragsparteien eines solchen Öffnungs-Tarifvertrags müssen sich nicht an der Steuerung und Durchführung des Sozialpartnermodells beteiligen. Den Tarifvertragsparteien wird damit erleichtert, den ArbGeb und ArbN in ihrem Zuständigkeitsbereich die Nutzung branchenfremder Sozialpartnermodelle zu eröffnen.]

oder

- o die das Sozialpartnermodell tragende Gewerkschaft nach ihrer Satzung für das Arbeitsverhältnis tarifzuständig ist (lediglich arbeitsvertragliche Bezugnahme). [Damit stehen z. B. die Sozialpartnermodelle, die die Gewerkschaft ver.di im Energiebereich und bei den Banken abgeschlossen hat, grundsätzlich auch anderen Branchen offen, für die ver.di satzungsgemäß zuständig ist, also etwa dem Handel, Versicherungen oder der IT-Branche. Das Sozialpartnermodell in der Chemie kann grundsätzlich z. B. auch von ArbGeb und Beschäftigten in der Papier- und Keramikindustrie, in der Wasserwirtschaft oder von Ver- und Entsorgungsbetrieben genutzt werden. In einem solchen Fall ist nur die vollumfängliche Anwendung der tariflichen Regelungen über das Sozialpartnermodell möglich. Das betrifft insbesondere auch die Höhe des ArbGeb-Beitrags, soweit der Tarifvertrag hierzu verbindliche Regelungen enthält.]

Zudem können ArbN, die bei Tarifvertragsparteien beschäftigt sind, die einen Tarifvertrag über ein Sozialpartnermodell abgeschlossen haben, mit ihrem ArbGeb die Teilnahme an dem Sozialpartnermodell vereinbaren. – Die das Sozialpartnermodell tragenden Tarifvertragsparteien können Dritte an den Kosten, die ihnen im Zusammenhang mit der Durchführung und Steuerung des Sozialpartnermodells entstehen, angemessen beteiligen. So kann seitens der Sozialpartner ein Zusatzbeitrag für Nichtverbandsangehörige festgelegt werden, der an die jeweiligen Sozialpartner fließt. Möglich ist auch, dass der Zusatzbeitrag in einen zur Absicherung der reinen Beitragszusage gebildeten Puffer fließt und ggf. hinsichtlich seiner Verwendung zwischen Gewerkschafts- und Nicht-Gewerkschaftsmitgliedern unterschieden wird. Auch kann im Hinblick auf die in die Beiträge und Leistungen einkalkulierte Kostenbeteiligung für die Nutzung des Sozialpartnermodells zwischen Tarif- und Nichttarifzugehörigkeit differenziert werden. Die Versorgungseinrichtung ist dabei an die Entscheidung der Tarifvertragsparteien dem Grunde und der Höhe nach gebunden, d. h. sie muss die Kostenbeteiligung in die Kalkulation der Beiträge und Leistungen übernehmen. Sofern dabei die Tarifvertragsparteien höhere Kosten für nichttarifgebundene Nutzer ansetzen, ist dies dadurch bedingt, dass die tarifgebundenen Nutzer bereits über ihre Verbands- und Gewerkschaftsbeiträge einen Teil der Kosten des Sozialpartnermodells tragen. Unabhängig von der Frage eines Kostenbeitrags kann den Interessen der Gewerkschaftsmitglieder auch über tarifvertragliche Differenzierungsklauseln Rechnung getragen werden.

- Das BMAS untersucht 2028, ob das mit dem Zweiten Betriebsrentenstärkungsgesetz verbundene Ziel, die bAV weiter auf- und auszubauen, erreicht wurde. Sollte

dies nicht der Fall sein, prüft die Bundesregierung Handlungsoptionen für den weiteren Ausbau, darunter auch die Möglichkeit der Einführung obligatorischer Betriebsrenten auf der Grundlage reiner Beitragszusagen.

Das BMAS wird im Jahr 2028 prüfen, wie sich die Renditen bei repräsentativen Pensionskassen, Pensionsfonds, Direktversicherungen und Unterstützungskassen darstellen. Ziel sind möglichst valide Erkenntnisse über die möglichen Auswirkungen von Kosten und Risiken auf die Höhe von Versorgungsleistungen und darüber, ob Kapitalanlagen im Bereich der betrieblichen Altersversorgung unter der Voraussetzung fehlender Garantien zu höheren Renditen führen.

Einkommensteuergesetz (EStG)

- Abfindungen von Kleinanwartschaften der betrieblichen Altersversorgung (bAV) können zum Aufbau einer zusätzlichen Absicherung im Rahmen der GRV genutzt werden (s.o.). Die später aus diesen Zahlungen erwachsenden Leistungen der GRV führen zu steuerpflichtigen Einkünften. Daher wird die Regelung mit einer Steuerfreistellung zum Zeitpunkt der Abfindungszahlung flankiert. So wird sichergestellt, dass nicht sowohl die Abfindung als auch die späteren Leistungen aus der GRV besteuert werden.
- Der 2018 mit dem (ersten) Betriebsrentenstärkungsgesetz (BRSG) eingeführte und 2020 (Grundrentengesetz) erstmals erhöhte BAV-Förderbetrag wird ab 2025 weiter angehoben und die Bruttolohn Grenzen für begünstigte ArbN werden an die Beitragsbemessungsgrenze der aRV gekoppelt und damit dynamisiert (bei monatlichem Lohnzahlungszeitraum: drei Prozent der jährlichen BBG der aRV); hierdurch werden die Grenzwerte ggü. geltendem Recht leicht angehoben.

	(erstes) BRSG 2018	Grundrenten- gesetz 2020	zweites BRSG 2025
Zusätzlicher förderfähiger (steuerfreier) ArbGeb-Beitrag pro Jahr			
Minimum	240 €	240 €	240 €
Maximum	480 €	960 €	1.200 €
BAV-Förderbetrag (30% des ArbGeb-Beitrags)			
Minimum	72 €	72 €	72 €
Maximum	144 €	288 €	360 €
Bis zu einem Bruttolohn von maximal			
pro Tag	73,34 €	85,84 €	96,60 €*
pro Woche	513,34 €	600,84 €	676,20 €*
pro Monat	2.200,00 €	2.575,00 €	2.898,00 €*
pro Jahr	26.400,00 €	30.900,00 €	34.776,00 €*

* Wertebasis 2025

Sechstes Buch Sozialgesetzbuch (SGB VI)

- Bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze können Rentenminderungen, die durch die vorzeitige Inanspruchnahme einer Rente wegen Alters entstehen, durch Zahlung von Beiträgen ausgeglichen werden (§ 187a). Bislang besteht diese Möglichkeit grundsätzlich ab Vollendung des 50. Lebensjahres – bei Vorliegen eines berechtigten Interesses aber auch schon vorher. Für die Zukunft wird klargestellt, dass ein berechtigtes Interesse für den Rückkauf von Rentenabschlägen vor Vollendung des 50. Lebensjahrs nicht besteht.
- Bei Beendigung eines Arbeitsverhältnisses kann eine Abfindung für eine unverfallbare Anwartschaft auf bAV nach Maßgabe des BetrAVG innerhalb eines Jahres nach Zahlung der Abfindung als Beitrag zur allgemeinen

Rentenversicherung bis zur Höhe der geleisteten Abfindung gezahlt werden. – War dies bislang nur den Versicherten selbst möglich, so kann die Zahlung künftig auch direkt über den bisherigen ArbGeb oder die Versorgungseinrichtung erfolgen.

