

Aon Retirement News



Falls Sie Fragen haben, wenden Sie sich bitte an

Ihren bekannten Ansprechpartner bei Aon
oder direkt an

Björn Ricken
bjorn.ricken@aon.com
t +49 208 7006 2001

Dr. Rainer Goldbach
rainer.goldbach@aon.com
t +49 89 52305 4772

aon.de

BRSg II – Was nun?

Am 27.06.2024 wurde vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) und dem Bundesministerium der Finanzen (BMF) der bereits länger erwartete Referentenentwurf (RefE) des Zweiten Gesetzes zur Stärkung der betrieblichen Altersversorgung und zur Änderung anderer Gesetze (2. Betriebsrentenstärkungsgesetz), auch BRSg II genannt, veröffentlicht und verschiedene Verbände, darunter u. a. die Arbeitsgemeinschaft für betriebliche Altersversorgung e. V. (aba), die Deutsche Aktuarvereinigung e. V. (DAV) und das Institut der Versicherungsmathematischen Sachverständigen für Altersversorgung e. V. (IVS) zur Kommentierung bis zum 25.07.2024 eingeladen.

Die meisten der nun im Referentenentwurf des BRSg II enthaltenen Änderungen wurden erwartet oder vorab angekündigt, ein paar wenige sind allerdings auch neu und eher überraschend hinzugekommen, wie z. B. dass bei Auszahlung des gebildeten Kapitals an die Versorgungsberechtigten im Falle einer von der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin) genehmigten Auflösung einer Pensionskasse die entsprechenden Anwartschaften oder laufenden Leistungen als abgefunden gelten sollen.

Im Folgenden stellen wir Ihnen kurz die entscheidenden Punkte dar und geben eine Einordnung der vorgesehenen neuen Regelungen für Unternehmen und Begünstigte.

Neuerungen zum Sozialpartnermodell

Mit den geplanten Anpassungen im RefE des BRSg II setzen BMAS und BMF weiter den Fokus auf die Förderung von Sozialpartnermodellen.

Als wesentliche Kernpunkte sind hervorzuheben:

- Bislang war es verpflichtend für die Tarifvertragsparteien, sich an der Durchführung und Steuerung eines Sozialpartnermodells zu beteiligen. § 21 Betriebsrentengesetz (BetrAVG) soll die diesbezüglich bisher tlw. gesehene Rechtsunsicherheit beseitigen, indem klargestellt wird, dass eine mangelhafte Beteiligung der Parteien nicht zur Unwirksamkeit der reinen Beitragszusage führt. Damit entfielen die Beteiligungspflicht nach § 21 Satz 1 BetrAVG aber auch dann, wenn die Tarifpartner gemäß einer der nachstehend beschriebenen Möglichkeiten beschließen, die Organisations- und Durchführungsstrukturen eines bestehenden Sozialpartnermodells zu nutzen.
- Nicht-tarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer können wie bisher schon die Anwendung einer **einschlägigen tariflichen Regelung** über ein Sozialpartnermodell vereinbaren, wobei nunmehr klargestellt wird, dass dazu die Zustimmung der das Sozialpartnermodell tragenden Tarifvertragsparteien nötig ist.
- Die Anwendung einer **nicht einschlägigen tariflichen Regelung** über ein Sozialpartnermodell können Arbeitgeber und Arbeitnehmer mit Zustimmung der das Sozialpartnermodell tragenden Tarifvertragsparteien nun auch vereinbaren, wenn
 - ein für das Arbeitsverhältnis einschlägiger Tarifvertrag dies eröffnet oder
 - die das Sozialpartnermodell tragende Gewerkschaft nach ihrer Satzung für das Arbeitsverhältnis tarifzuständig ist. Damit stehen z.B. die Sozialpartnermodelle, an denen die Gewerkschaft ver.di für den Banken- bzw. Energiebereich beteiligt ist, auch anderen Branchen offen, für die diese Gewerkschaft zuständig ist.

Es bleibt abzuwarten, ob die vorstehend erläuterte Öffnung der Sozialpartnermodelle zu der vom Gesetzgeber gewünschten Steigerung der Akzeptanz der reinen Beitragszusage und damit zu einer stärkeren Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung führt.

2

Neue Möglichkeiten für Pensionskassen!?

Als Folge des Wegfalls der Hinzuverdienstgrenzen in der gesetzlichen Rentenversicherung zum 01.01.2023 soll die Legal-Definition von Pensionskassen in § 232 Versicherungsaufsichtsgesetz (VAG) – wie lange von den Verbänden gefordert – nun endlich geändert werden, sodass die Allgemeinen Versicherungsbedingungen einer Pensionskasse künftig vorsehen dürfen, dass Leistungen bereits dann erbracht werden, wenn nur eine Teilrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung bezogen wird oder das Erwerbseinkommen nur teilweise weggefallen ist.

Erfreulicherweise sollen zudem die Möglichkeiten in der Kapitalanlage für Pensionskassen erweitert werden, indem die bisher nur für die Mischung der Anlageformen vorgesehene Öffnungsklausel in § 2 Abs. 2 i. V. m. § 3 Abs. 2 Nr. 4 der Anlageverordnung (AnIV) künftig auch für die Streuung auf Einzelinvestments gelten soll. Weiterhin sollen die Risikokapitalanlagequote nach § 3 Abs. 3 AnIV von 35 % auf 40 % erhöht und in § 3 Abs. 7 AnIV eine eigene Infrastrukturquote von 5 % eingeführt werden, um ertragreichere Kapitalanlagen zu ermöglichen.

Darüber hinaus sollen die Bedeckungsvorschriften für Pensionskassen gelockert werden, indem nach den neu hinzugefügten § 234j Abs. 4 bis 8 VAG das Sicherungsvermögen zu Buchwerten die damit zu bedeckenden bilanziellen Verpflichtungen temporär um bis zu 10 % unterschreiten darf, womit ebenfalls eine flexiblere Kapitalanlage ermöglicht werden soll. Voraussetzung hierfür wird neben einer Sanierungsklausel die – auch bestandswirksam mögliche – Einführung einer entsprechenden Regelung in der Satzung und die bereits vorab erforderliche Vereinbarung eines von der BaFin zu genehmigenden „Sicherungsvermögensplans“ mit einem oder mehreren Arbeitgebern. Ein solcher Plan muss darlegen, wie die Unterdeckung über einen Zeitraum von höchstens zehn Jahren unter Einhaltung der Solvabilitätsvorschriften beseitigt werden soll, und eine rechtsverbindliche Zusage der beteiligten Arbeitgeber zur Bereitstellung der dafür nötigen Finanzmittel enthalten. Außerdem gehen nach dem Entwurf mit einer solchen Unterdeckung erhöhte Berichts- bzw. Informationspflichten einher. Nur in der Begründung des Referentenentwurfs ist weiterhin ausgeführt, dass der Sicherungsvermögensplan mindestens jährliche, nicht ansteigende Zahlungen vorsehen müsse und im Rahmen der aufsichtsbehördlichen Stresstests berücksichtigt werden dürfe. Zudem dürfe der Plan zeitlich oder der Höhe nach begrenzt werden und in diesem Rahmen bereit gestellte Finanzmittel könnten als Darlehen z.B. über einen weiteren Gründungsstock ausgestaltet sein.

Überraschend, da den Aussichten zum erwarteten Inhalt des Gesetzes im Vorfeld der Veröffentlichung des RefE nicht zu entnehmen, ist eine weitere Änderung des BetrAVG mit Bezug zu Pensionskassen. Demnach soll gemäß dem neuen § 3 Abs. 7 BetrAVG im Falle der Auflösung einer Pensionskasse nach Beschluss durch das oberste Organ und Zustimmung durch die BaFin die Auszahlung des gebildeten Kapitals an die Versorgungsberechtigten als Abfindung der entsprechenden unverfallbaren Anwartschaften oder laufenden Leistungen gelten. Ob hiermit eine praktikable Möglichkeit eröffnet wird, sich der sonst nach der Auflösung noch weiterbestehenden arbeitsrechtlichen Verpflichtung zu entledigen, bleibt abzuwarten, da die Gesetzesbegründung insoweit von „eng begrenzten Ausnahmefällen“ spricht.

Verbesserung der Geringverdienerförderung

Um die Verbreitung der betrieblichen Altersvorsorge bei Geringverdienern weiter zu fördern, sind ab 01.01.2025 Verbesserungen in § 100 des Einkommensteuergesetzes (EStG) vorgesehen.

Die für die Inanspruchnahme der Förderung relevante Einkommensgrenze soll erhöht werden und künftig bei 3 % der Beitragsbemessungsgrenze (BBG) in der gesetzlichen Rentenversicherung liegen. Im Jahr 2024 läge die Einkommensgrenze dadurch bei monatlich 2.718 Euro statt bisher bei unveränderlich 2.575 Euro. Durch den Bezug zur BBG-Entwicklung wird weitestgehend verhindert, dass die relevante Einkommensgrenze bei normalen Gehaltserhöhungen im Zeitverlauf überschritten wird. Zudem können Unternehmen ihre Ausgaben so besser planen.

Vorgesehen ist auch, dass der maximal förderfähige Beitrag des Arbeitgebers auf 1.200 Euro p.a. steigt (vorher 960 Euro). Der Förderhöchstbetrag steigt dadurch bei gleichbleibender Förderquote von 30 % auf 360 Euro p.a. Diesen Betrag kann der Arbeitgeber mit der Lohnsteuer verrechnen und dadurch seinen Nettoaufwand reduzieren.

Die geplanten Optimierungen tragen dazu bei, dass die Anreize zur Schaffung einer betrieblichen Grundversorgung mit einem geringen Nettoaufwand für den Arbeitgeber attraktiver werden.

Ausweitung der Opting-Out-Möglichkeiten bei automatischer Entgeltumwandlung

Mit dem (ersten) Betriebsrentenstärkungsgesetz wurde in § 20 BetrAVG die Möglichkeit der Einführung eines Optionssystems zur automatischen Entgeltumwandlung mit Widerspruchsrecht (sog. Opting Out) geschaffen. Hierdurch kann nicht nur für neue, sondern auch insbesondere für vorhandene Mitarbeitende automatisch eine Entgeltumwandlung eingerichtet werden.

Bisher gilt allerdings die Einschränkung, dass die Einführung eines Opting-Out-Systems nur über einen Tarifvertrag oder eine Betriebsvereinbarung, der ein Tarifvertrag zugrundeliegt, möglich ist. Hierdurch wird die Umsetzung eines solchen Systems für viele Unternehmen von vornherein unmöglich. Damit ist das Ansinnen, die Verbreitung der Entgeltumwandlung durch Opting-Out-Systeme zu stärken, deutlich und aus unserer Sicht auch unnötig beschnitten.

Der Gesetzgeber hat dies erkannt, weswegen nun laut RefE die Voraussetzung der tarifvertraglichen Grundlage entfällt. Unter der Voraussetzung, dass der Arbeitgeber einen Zuschuss von mind. 20 % des Umwandlungsbetrags gewährt (womit dann auch der verpflichtende Arbeitgeberzuschuss aus § 1a Abs. 1a BetrAVG abgegolten ist), soll künftig ein Opting-Out-System auch über eine Betriebsvereinbarung ohne tarifvertragliche Grundlage eingeführt werden können. Hierzu soll § 20 BetrAVG um einen neuen Absatz 3 ergänzt werden.

Auch wenn diese Möglichkeit damit immer noch jenen meist kleinen oder mittelständischen Unternehmen vorenthalten bleibt, die keinen Betriebsrat haben und somit keine Betriebsvereinbarungen abschließen können, bietet die geplante Erweiterung für Opting-Out-Systeme auf Betriebsebene eine gute Basis zur stärkeren Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung. Aus Arbeitgebersicht bietet ein solches Modell den Vorteil eines deutlich geringeren Administrationsaufwands für Entgeltumwandlung.

4

Sonstige Änderungen: Folgen des Wegfalls der Hinzuverdienstgrenzen, erweiterte Abfindungsgrenzen, Ratenzahlung bei Pensionsfonds, Digitalisierung beim PSVaG

- § 6 BetrAVG (vorzeitige Altersleistung) soll in Folge des bereits vor einiger Zeit erfolgten Wegfalls der Hinzuverdienstgrenzen in der gesetzlichen Rentenversicherung erneut nunmehr dahingehend geändert werden, dass Arbeitnehmende nicht mehr nur dann auch einen Anspruch auf einen (vorzeitigen) Bezug einer betrieblichen Altersleistung haben, wenn sie eine Vollrente wegen Alters aus der gesetzlichen Rentenversicherung beziehen, sondern künftig auch, wenn sie lediglich eine Teilrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung beziehen.

- Der Wegfall der Hinzuverdienstgrenzen soll auch im SGB IV bzgl. Wertguthaben berücksichtigt werden. Künftig sollen Wertguthaben daher auch noch während des Bezugs einer vorgezogenen gesetzlichen Altersrente bis maximal zum Erreichen der Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung in Anspruch genommen werden können.
- Die Abfindungsgrenzen in § 3 BetrAVG für Kleinstrenten und unverfallbare Anwartschaften sollen auf 2 % (Rente) bzw. 24/10 der monatlichen Bezugsgröße (Kapital) nach § 18 SGB IV erhöht werden für den Fall, dass die Begünstigten zustimmen und der Abfindungsbetrag vom Arbeitgeber unmittelbar zur Zahlung von Beiträgen zur gesetzlichen Rentenversicherung verwendet wird. Dies wird steuerlich flankiert, um eine nachgelagerte Besteuerung sicherzustellen.
- Pensionsfonds sollen künftig bisher nicht zulässige Ratenzahlungen erbringen dürfen, was über eine Änderung von § 236 VAG umgesetzt werden soll. Damit sind künftig auch für Pensionsfonds alle üblichen Auszahlungsformen möglich.
- Die Verwaltungspraxis des Pensions-Sicherungs-Vereins VVaG (PSVaG) soll durch die Nutzung moderner digitaler Kommunikationswege erleichtert werden. So soll der PSVaG u.a. künftig Beitragsbescheide grundsätzlich automatisiert erlassen und die Kommunikation mit Leistungsberechtigten rechtssicher über ein Internetportal durchführen können.

Fazit und Ausblick

Die Inhalte des RefE sind insgesamt zu begrüßen, insbesondere im Hinblick auf die erweiterten Möglichkeiten für Pensionskassen und die Ausweitung der Geringverdienerförderung. Allerdings stellt sich die Frage, ob die vorgesehenen Anpassungen im Hinblick auf das Sozialpartnermodell ausreichend sind, um hier den großen Durchbruch zu erreichen.

Man darf nun gespannt sein, welche Kommentierungen der Verbände zum RefE eingehen und ob diese dann für einen Regierungsentwurf auch Berücksichtigung finden. Geplant ist eine Verabschiedung als Regierungsentwurf durch das Bundeskabinett nach Sichtung und ggf. Berücksichtigung eingegangener Kommentierungen im August. Im Anschluss folgt dann das weitere Gesetzgebungsverfahren in Bundestag und Bundesrat.

Über Aon

Aon steht dafür, Entscheidungen zum Besseren zu gestalten – um das Leben von Menschen auf der ganzen Welt zu schützen und zu bereichern. Durch fundierte Analysen, unsere globale Reichweite und umfassende Expertise in den Bereichen Risiko- und Humankapital, bieten unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unseren Kunden in über 120 Ländern und Territorien maßgeschneiderte Beratung und Lösungen. Auf diese Weise geben wir ihnen die Kompetenz und das Vertrauen, um bessere Entscheidungen zum Schutz und Wachstum ihres Unternehmens zu treffen.

Aon Retirement News ist ein Informationsdienst von Aon. In diesem Medium werden aktuelle Informationen zur betrieblichen Altersversorgung aufbereitet. Die Inhalte sind urheberrechtlich geschützt. Eine Vervielfältigung der Daten, Texte und Grafiken bedarf der Zustimmung des Herausgebers. Es wird keine Gewährleistung für die Vollständigkeit und Richtigkeit der Informationen gegeben. Jede gesetzliche Haftung gegenüber natürlichen oder juristischen Personen für Verluste oder Schäden durch Nutzung dieser Inhalte wird ausdrücklich abgelehnt.

Aon Solutions Germany GmbH | Sitz der Gesellschaft: Hamburg, Amtsgericht Hamburg | HRB 153689
Caffamacherreihe 16 | 20355 Hamburg