

Das Zweite Betriebsrentenstärkungsgesetz (BRSG II) – was lange währt...



Michael Hoppstädter,
Seniorberater, Prokurist,
HEUBECK GmbH

Das BRSG II ergänzt und erweitert das erste Betriebsrentenstärkungsgesetz von 2018 und adressiert sowohl arbeitsrechtliche als auch steuerliche und sozialrechtliche Aspekte. Es beinhaltet Maßnahmen, die die Einrichtung eines Versorgungswerkes im Unternehmen erleichtern sollen und erhöht steuerliche Anreize. Darüber hinaus erweitert es den Handlungsspielraum für Arbeitgeber und zieht Veränderungen, die sich zwischenzeitlich in anderen Rechtsgebieten ergeben haben, im Betriebsrentenrecht nach.

Mit der Reform reagiert der Gesetzgeber auf fortbestehende Defizite der „zweiten Säule“ der Altersversorgung: Noch immer besitzt nur etwa die Hälfte der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten einen Anspruch auf eine Betriebsrente. Besonders kleine und mittlere Unternehmen (KMU) sowie Beschäftigte mit niedrigeren Einkommen sind bislang unterrepräsentiert.

Der folgende Artikel fasst die wichtigsten inhaltlichen Änderungen des BRSG II zusammen und beleuchtet insbesondere die Auswirkungen für Arbeitgeber.

Die wichtigsten gesetzlichen Änderungen im Überblick:

Erweiterung des Sozialpartnermodells (SPM)

Mit dem ersten Betriebsrentenstärkungsgesetz hat das sog. Sozialpartnermodell (SPM) 2018 seinen Weg in die deutsche bAV-Welt begonnen. Die zentrale Errungenschaft war seinerzeit

die Einführung der „reinen“ Beitragszusage – also die ausdrückliche Begrenzung der Haftung des Arbeitgebers auf die Zahlung des vereinbarten Beitrags, ohne feste Leistungen oder garantierte Wertentwicklungen. Voraussetzung: die Sozialpartner – also Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften – verständigen sich auf die Einrichtung eines solchen SPM.

Zwischenzeitlich bestehen ungefähr 10 solcher SPM über die verschiedensten Branchen und Gewerkschaften hinweg. Aus den dabei gemachten Erfahrungen resultieren nun die Weiterentwicklungen im BRSG II. So können sich bestehende SPM anderen Branchen und Unternehmen öffnen, auch wenn die dort geltenden Tarifverträge für das bestehende SPM nicht einschlägig sind.

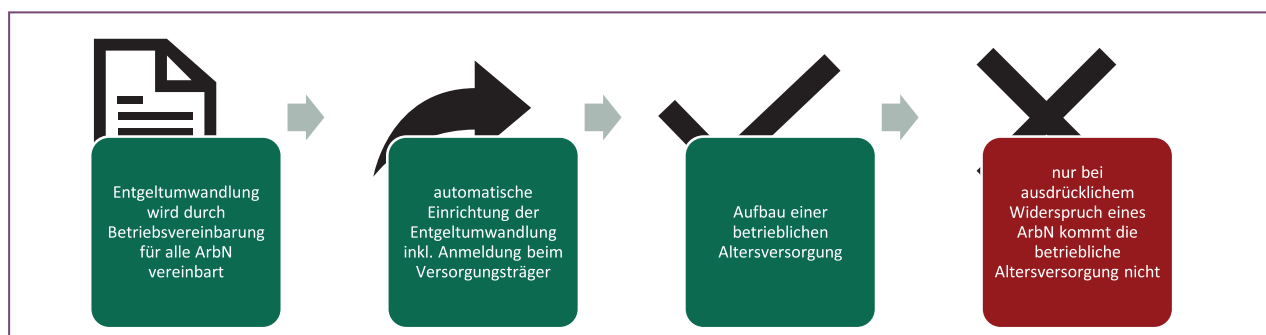
Auch das Handling in der praktischen Arbeit eines SPM wird vereinfacht, nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses können Versorgungsberechtigte ihre Versorgung im SPM mit eigenen Beiträgen fortführen oder auf eine andere Versorgungseinrichtung übertragen.

Einführung und Ausweitung von Optionsmodellen

Bisher waren automatische Entgeltumwandlungsmodelle („Opting-Out“) überwiegend tarifvertraglich verankert. Mit dem BRSG II gilt künftig, dass Arbeitgeber solche Modelle auch ohne Tarifbindung einführen dürfen, eine Betriebs- oder Dienstvereinbarung reicht für die Einführung eines Opting-Outs auch für bereits bestehende Beschäftigungsverhältnisse

Die Älteren unter Ihnen werden sich erinnern – schon die sog. Ampel-Koalition hatte das BRSG II 2024 auf den Weg gebracht, nur zur finalen Verabschiedung hat es dann nicht mehr gereicht, weil die „Ampel“ bekanntlich zerbrochen ist.

Die darauf folgende aktuelle Bundesregierung hat die betriebliche Altersversorgung im Koalitionsvertrag zwar nur mit 5 ¼ Zeilen gewürdigt, unabhängig davon aber schon sehr früh deutlich gemacht, das BRSG II mit leichten Veränderungen zügig umsetzen zu wollen. So hat es nun tatsächlich am 21.01.2026 durch Veröffentlichung im Bundesgesetzblatt (BGBl.2026 I Nr. 14) das Licht der Welt erblickt.



Optionsmodell

Quelle: Eigene Darstellung

aus. Lediglich die Umwandlung tariflicher Entgelte ist nach wie vor an eine entsprechende tarifliche Öffnung gebunden.

Diese in § 20 Abs. 3 BetrAVG verankerte Regelung ist ausdrücklich zu begrüßen und sollte der Verbreitung der bAV deutlichen Rückenwind verschaffen. Nunmehr können alle Arbeitnehmer automatisch in die Entgeltumwandlung einbezogen und zur Eigenvorsorge „geschubst“ werden. Wer das nicht möchte, muss selbst aktiv werden und der Entgeltumwandlung ausdrücklich widersprechen.

Leider hat der Gesetzgeber sich an dieser Stelle aber hinreißen lassen, den Dschungel der unterschiedlichsten Regelungen in der bAV noch etwas undurchsichtiger zu machen. Während bei einer „normalen“ Entgeltumwandlung in Direktversicherungen, Pensionskassen und Pensionsfonds der Arbeitgeber verpflichtet ist, einen Zuschuss in Höhe von 15% zu zahlen, soweit er Sozialversicherungsbeiträge spart, sind es bei einem Optionsmodell 20% Zuschuss – und das in allen Durchführungswegen, also auch bei Nutzung von Unterstützungskassen oder Direktzusagen.

Den höheren Zuschuss hätte es aus unserer Sicht nicht wirklich gebraucht, auch wenn er natürlich die Attraktivität

der Entgeltumwandlung nochmals erhöht, was umgekehrt auch die „Hürde“ für das Herausoptieren erhöhen sollte.

Jedoch: einfacher und übersichtlicher wird die Welt der bAV dadurch nicht – vielleicht aber ein Preis, den man für eine höhere Verbreitung der bAV (gerne) in Kauf nimmt.

Höhere Abfindungsgrenzen und neue Abfindungsoptionen

Im Betriebsrentenrecht besteht ein grundsätzliches Verbot für Arbeitgeber, laufende Pensionsleistungen oder gesetzlich unverfallbare Anwartschaften gegen eine Einmalzahlung abzufinden.

Es besteht nur eine Ausnahme: „Kleinbetragsrenten“ dürfen vom Unternehmen sogar einseitig abgefunden werden. Die Grenze, was als Kleinbetragsrente zählt, ist nun angehoben worden. Waren bislang nur Leistungen und unverfallbare Anwartschaften bis 1% der monatlichen Bezugsgröße nach § 18 SGB IV (39,55 EUR mtl.) einseitig abfindbar, so sind es mit dem BRSG II nun 1,5% (2026: 59,33 EUR mtl.). „Einseitig“ heißt in diesem Zusammenhang, dass der Arbeitgeber die Entscheidung trifft, ob er abfindet oder nicht – es bedarf nicht der Zustimmung der Versorgungsberechtigten.

Die Zustimmung wird aber bei der neuen, zusätzlichen Abfindungsoption benötigt. Ist die unverfallbare Anwartschaft nicht höher als 2% der monatlichen Bezugsgröße (2026: 79,10 EUR mtl.) kann der Arbeitgeber die Anwartschaft **im Einvernehmen** mit den Versorgungsberechtigten abfinden. Allerdings muss der Abfindungsbetrag dann vom Arbeitgeber als Beitrag in die gesetzliche Rentenversicherung eingezahlt werden. Die Abfindung ist zum Zeitpunkt der Abfindung steuerfrei, erst die spätere Leistung der gesetzlichen Rentenversicherung ist – wie bisher auch – zu versteuern.

Die Erweiterung der Abfindungsgrenze und -optionen erleichtert den Unternehmen die Ablösung von Kleinbetragsrenten, die einen hohen Verwaltungsaufwand mit sich bringen.

Verbesserte Förderung nach § 100 EStG von sog. Geringverdienern

Als „Geringverdiener“ im Sinne des § 100 EStG zählen bislang Personen, deren Einkommen einen Betrag von 2.575 EUR monatlich nicht übersteigt. Zahlen Unternehmen für diese Personengruppe einen **zusätzlichen** Beitrag zur betrieblichen Altersversorgung, erhalten die Unternehmen darauf einen Zuschuss in Höhe von 30%. Diese Förderung kann von



Unternehmen also nicht für bereits bestehende Versorgungswerke genutzt werden – es muss eine neue, zusätzliche Leistung sein, die das Unternehmen gewährt.

Mit dem BRSG II wird die Einkommensgrenze nunmehr dynamisiert. Sie ist kein nominaler, fixer Betrag mehr, sondern beträgt nun 3% der jährlichen Beitragsbemessungsgrenze zur gesetzlichen Rentenversicherung. Für 2026 läge die Einkommensgrenze demnach bei 3.048 EUR mtl. Darüber hinaus wird die Höhe der geförderten Beiträge angehoben: Waren es bislang max. 960 EUR p.a., werden nun bis zu 1.200 EUR p.a. gefördert.

Die Förderung nach § 100 EStG erfolgt sehr unbürokratisch und einfach – bei der monatlichen Lohnsteueranmeldung kann sie vom Arbeitgeber ohne besondere Antragstellung ganz unkompliziert abgezogen werden.

Die Erhöhung und Dynamisierung der sog. Geringverdienerförderung ist ein echter Meilenstein in dem Bestreben, Arbeitnehmer mit geringen Einkünften zur Altersversorgung zu animieren. Ein Arbeitgeberbeitrag von bis zu 100 EUR mtl. ist ein sehr attraktiver Anreiz und ein signifikanter Baustein zu einer auskömmlichen Altersversorgung für Arbeitnehmer in den unteren Lohn- und Gehaltsgruppen. In die Altersversorgung fließen also 100 EUR mtl., den Arbeitgeber „kostet“ der Beitrag brutto nur 70 EUR, je nach Unternehmenssteuersatz netto nur 35 bis 50 EUR mtl. – eine sinnvolle Investition in eine bessere Zukunft dieser Beschäftigten!

Diese Regelung tritt aber erst zum 01.01.2027 in Kraft.

Sonstige Änderungen durch das BRSG II

Neben diesen wesentlichen Erweiterungen bringt das BRSG II zahlreiche kleine Verbesserungen und Erweiterungen mit sich, wie z. B. die **frühere Inanspruchnahme der Betriebsrente**. Bislang war erforderlich, dass eine Vollrente der gesetzlichen Rentenversicherung bezogen wird, um auch die Betriebsrente vom Arbeitgeber beantragen zu können.

Angesichts der Flexibilisierung des Rentenbezugs in den letzten Jahren



war das überholt. Folgerichtig kann die Betriebsrente nun auch abgerufen werden, wenn eine Teilrente der gRV bezogen wird. Zum Schutz der Unternehmen geht damit aber nicht einher, dass die Arbeitnehmer nun einen Anspruch auf eine Teil-Betriebsrente haben. Das hätte den Verwaltungsaufwand für die Arbeitgeber deutlich erhöht, daher wird die Betriebsrente ausschließlich in der vollen erreichten Höhe geleistet, wenn sie beantragt wird.

Darüber hinaus wurden einige **Erleichterungen** für Versorgungsträger wie Pensionskassen und Pensionsfonds geschaffen. **Pensionsfonds** dürfen nun auch Versorgungsleistungen in Form von Raten gewähren. Bei **Pensionskassen** wurden regulatorische Fesseln gelockert – sie sind nun freier in der Kapitalanlage, dürfen also einen höheren Anteil ihrer Kapitalanlagen chancenorientiert investieren. Und bei einer Unterdeckung von bis zu 10% müssen nicht sofort der Tarif geändert und Leistungen reduziert werden – die Pensionskassen haben mehr Zeit, die Unterdeckungen über den Kapitalmarkt auszugleichen.

Fazit

Das BRSG II stellt einen deutlichen Schritt zur Weiterentwicklung der betrieblichen Altersversorgung in Deutschland dar. Besonders hervorzuheben sind die **Öffnung des Sozialpartnermodells**, die **Erweiterung von Opting-Out-Systemen**, die **verbesserte Förderung für Geringverdiener** und die **neuen Abfindungsgrenzen**.

Für Arbeitgeber ergeben sich daraus **erweiterte Gestaltungsmöglichkeiten**

und stärkere Anreize zur Einführung moderner bAV-Systeme.

Aber – man hätte sich sicher auch weitere Verbesserungen und Vereinfachungen in der Welt der bAV wünschen können. Der § 6a EStG zur Höhe der steuerlich wirksamen Pensionsrückstellungen gehört mit seinem Rechnungszins von 6% dringend überarbeitet – aus unserer Sicht wären gleiche Rechnungslegungsvorschriften für die Handelsbilanz und die Steuerbilanz sinnvoll.

Eine Klarstellung zur Höhe von Mindestgarantien in der „beitragsorientierten Leistungszusage“ – die nach unserer Einschätzung mit großem Abstand am weitesten verbreitete Zusageform, insbesondere bei der Neuordnung und Neueinrichtung von Versorgungswerken – wäre sehr willkommen gewesen. So bleibt die Unsicherheit bestehen, ob 80% oder 90% Beitragsgarantie richtig sind, oder auch 50% + X ausreichen.

Und natürlich wäre die Angleichung der sozialversicherungsfreien Beiträge zur Entgeltumwandlung auf die steuerlichen Regelungen – also 8% der Beitragsbemessungsgrenze – erfreulich gewesen. In Anbetracht der Kassenlage der Sozialversicherungssysteme darf man das aber als Wunschdenken abtun.

Es gäbe aus unserer Sicht noch eine Vielzahl an sinnvollen Erweiterungen, Vereinfachungen und Ergänzungen in der Welt der bAV, um die „zweite Säule“ der Altersversorgung für Arbeitgeber und Arbeitnehmer attraktiver zu machen. Vertrauen wir darauf, dass die anstehenden Reformen zur Altersvorsorge auch die betriebliche Altersversorgung weiterhin im Blick haben. ■