



Betriebsrentenstärkungsgesetz 2.0

Zentrale Änderungen

Der Referentenentwurf des BRSG II liegt den Fachverbänden vor und beinhaltet insbesondere:

- Verdoppelung der Abfindungsgrenzen für Kleinanwartschaften
- Anspruch auf vorzeitige Altersleistung auch bei gesetzlicher Teilrente
- „Opting-out“ durch Betriebsvereinbarung
- Leichter Zugang zu Sozialpartnermodellen (SPM)
- Verbesserung der Geringverdienerförderung
- Pensionskassen-Leistungen neben Erwerbseinkommen
- Zeitwertkonten: Freistellung parallel zur vorgezogenen Voll- oder Teilrente
- Weitere Änderungen diverser Gesetze
- ... und was alles NICHT geändert wird ...

Verdoppelung der Abfindungsgrenzen für Kleinanwartschaften

Der Arbeitgeber (AG) kann nach § 3 Abs. 2a BetrAVG-E eine Anwartschaft abfinden, wenn sie 2 % (Rente) bzw. 24/10 (Kapital) der monatlichen Bezugsgröße nach § 18 SGB IV nicht übersteigt (2024 West: 70,70 € bzw. 8.484 €). Allerdings ist dafür die Zustimmung des Arbeitnehmers (AN) erforderlich. Zudem muss der Abfindungsbetrag vom AG unmittelbar als Beitrag zur gesetzlichen Rentenversicherung (gRV) verwendet werden, der nach § 3 Nr. 55c S. 2 Buchst. b EStG-E steuer- und damit nach § 1 Abs. 1 S. 1 Nr. 1 S. 1 SvEV sozialversicherungsfrei ist. So wird eine Doppelbesteuerung des Beitrags und der späteren Rentenleistung aus der gRV gemäß „Kohortenprinzip“ verhindert (Anmerkung: neue Kohorten gemäß Wachstumschancen-gesetz in § 22 Nr. 1 S. 3 Buchst. a) Doppelbuchst. aa) S. 3 EStG!).

Die Abfindung in Form des gRV-Beitrags wird dann mittels eines Umrechnungsfaktors (vgl. `VersorgAusglUmrFaktorBek 2024`) in Entgeltpunkte umgerechnet, erhöht also die gesetzliche Rente des abgefundenen AN. Ein Abfindungsbetrag in Höhe von z. B. 3.000 € ergäbe in 2024 demnach 0,3555939 EP, die nach aktuellem Rentenwert (39,32 €) einer monatlichen Rente in Höhe von 13,98 € entsprechen.

Bedeutung für die Praxis:

- AG werden durch die Abfindung von Kleinanwartschaften deutlich entlastet (Wegfall Verwaltung der Anwartschaft / Rente, keine Rentenanpassungen, keine PSV-Beiträge etc.). Die höheren Abfindungsgrenzen sollten also genutzt werden, auch wenn zunächst die Zustimmung des AN eingeholt werden muss. Aber Achtung: Die neue Vorschrift erfasst nur Anwartschaften, keine laufenden Rentenleistungen.
- Gretchenfrage für AN: Ist die gRV-Anwartschaft aus dem Abfindungsbetrag „besser“ als die aus der betrieblichen Altersversorgung (bAV)? Nur dann macht eine Zustimmung Sinn. Das hängt insbesondere von Leistungshöhe und -umfang der bAV / gRV ab. So bietet die gRV nicht nur Alters-, sondern auch Hinterbliebenen- und Erwerbsminderungsleistungen.

- Was viele nicht wissen: AN haben längst einen Rechtsanspruch darauf, den Abfindungsbetrag aus einer Kleinstanwartschaft selbst in die gRV einzuzahlen und so zusätzliche EP zu erwerben (§§ 187b und 76a Abs. 2 SGB VI). Dieser Anspruch kann innerhalb eines Jahres ab Abfindungszahlung geltend gemacht werden.
- Da die Vorschrift in einem eigenen Absatz geregelt wurde, können AG eine Kleinstanwartschaft, die bereits einseitig nach § 3 Abs. 2 BetrAVG abgefunden werden könnte, alternativ mit Zustimmung des AN nach der neuen Vorschrift abfinden. Das verursacht jedoch mehr Aufwand.
- Häufige Regelungslücke in Versorgungsordnungen (VO): Wie hoch ist der Abfindungsbetrag, der sich aus der Anwartschaft ergibt? § 3 Abs. 5 BetrAVG verweist zwar auf den Übertragungswert nach § 4 Abs. 5 BetrAVG, aber der darin genannte Barwert von Pensionszusagen ist nicht definiert. Demzufolge sollten AG die Berechnung der Höhe des Abfindungsbetrags bereits in der VO definieren.
- Tarifverträge können nach § 19 Abs. 1 BetrAVG von § 3 BetrAVG abweichen. Das gilt auch für die neue Vorschrift.

Überblick über die Abfindungsmöglichkeiten von Kleinstanwartschaften

	§ 3 Abs. 2 BetrAVG (bestehend)	§ 3 Abs. 2a BetrAVG-E (neu)
Arbeitsrecht (BetrAVG)	Abfindung ohne Zustimmung des AN für Anwartschaften / laufende Leistungen bis 1 % (Rente) bzw. 12/10 der Bezugsgröße	Abfindung mit Zustimmung des AN für Anwartschaften / laufende Leistungen bis 2 % (Rente) bzw. 24/10 der Bezugsgröße
Steuerliche Behandlung (EStG)	Steuerpflichtige Abfindung je nach Durchführungsweg (§ 22 Nr. 5 EStG bzw. § 19 EStG; vgl. BMF-Schreiben vom 12.08.2021 Rz. 166)	Steuerfreie Einzahlung Abfindungsbetrag in gRV nach § 3 Nr. 55c S. 2 Buchst. b) EStG-E
Sozialversicherungsrechtliche Behandlung (SGB IV bzw. SvEV)	Abfindung ist Versorgungsbezug und damit beitragspflichtig in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung; jedoch i. d. R. innerhalb KV-Freibetrag / PV-Freigrenze und damit beitragsfrei	Sozialversicherungsfreie Einzahlung Abfindungsbetrag in gRV nach § 1 Abs. 1 S. 1 Nr. 1 SvEV i. V. m. § 3 Nr. 55c S. 2 Buchst. b) EStG-E
Gesetzliche Rentenversicherung (SGB VI)	Rechtsanspruch auf Einzahlung der Abfindung in gRV (§§ 187b und 76a Abs. 2 SGB VI SGB VI); Sonderausgabe nach § 10 Abs. 1 Nr. 2a EStG, Nachweis gegenüber Finanzamt mit Beitragsbescheinigung des RV-Trägers (vgl. BMF-Schreiben vom 24.05.2017, Rz. 2); Umrechnung in EP mit jeweils geltendem Umrechnungsfaktor gem. aktueller <code>VersorgAusglUmrFaktorBek</code>	Umrechnung in EP mit jeweils geltendem Umrechnungsfaktor gem. aktueller <code>VersorgAusglUmrFaktorBek</code>

Anspruch auf vorzeitige Altersleistung auch bei gesetzlicher Teilrente

Bereits seit 2023 gibt es aufgrund des 8. SGB IV-Änderungsgesetzes keine Hinzuverdienstgrenzen mehr: AN können als langjährig Versicherte i. S. d. § 36 SGB VI eine gesetzliche Voll- oder Teilrente (10 – 99,99 % der Vollrente) bereits vor der Regelaltersgrenze (RAG) in Anspruch nehmen und weiterhin Gehalt in beliebiger Höhe aus einer Beschäftigung beziehen. Aktuell besteht nach § 6 S. 1 BetrAVG ein Anspruch auf vorzeitige bAV-Altersleistung, wenn der AN eine **Vollrente** aus der gRV bezieht und alle sonstigen Leistungsvoraussetzungen aus der Zusage, wie z. B. Ausscheiden aus dem Unternehmen, erfüllt sind. Korrespondierend zum Wegfall der Hinzuverdienstgrenzen genügt zukünftig auch eine **Teilrente**, um den Anspruch auf vorzeitige bAV-Leistungen auszulösen.

Typische Praxisfälle: Anspruch auf vorzeitige bAV bei Bezug einer Teilrente aus der gRV?

	Zusage beinhaltet Ausscheiden als Leistungsvoraussetzung	Zusage beinhaltet Ausscheiden <u>nicht</u> als Leistungsvoraussetzung
Zusage verweist auf § 6 BetrAVG	Es gilt automatisch § 6 BetrAVG-E, aber ohne Ausscheiden kein Anspruch trotz Teilrente	Es gilt automatisch § 6 BetrAVG-E; Anspruch auf vorzeitige bAV, auch wenn AN noch weiterarbeitet; Regelung bzgl. weiterer Anwartschaftssteigerungen
Zusage verlangt Vorlage des Bescheids einer gesetzlichen Vollrente	Es gilt automatisch § 6 BetrAVG-E, der der Zusage vorgeht (Mindeststandard); aber ohne Ausscheiden kein Anspruch trotz Teilrente	Es gilt automatisch § 6 BetrAVG-E, der der Zusage vorgeht (Mindeststandard); Anspruch auf vorzeitige bAV, auch wenn AN noch weiterarbeitet; Regelung bzgl. weiterer Anwartschaftssteigerungen
Zusage regelt nichts zum vorzeitigen Bezug der Altersleistung bzw. sieht einen solchen nicht vor	Es gilt automatisch § 6 BetrAVG-E, aber ohne Ausscheiden kein Anspruch trotz Teilrente	Es gilt automatisch § 6 BetrAVG-E, damit Anspruch auf vorzeitige bAV, auch wenn AN noch weiterarbeitet; Regelung bzgl. weiterer Anwartschaftssteigerungen
Zusage gewährt auf Antrag Altersleistung, sofern der AN mind. das 62. Lebensjahr vollendet hat	Bessere Regelung als alte und neue Fassung des § 6 BetrAVG, d. h. gesetzliche Neuerung hat keine Auswirkung	

Bedeutung für die Praxis:

- Der Übergang in die Rente wird nicht zuletzt durch den Wegfall der Hinzuverdienstgrenzen flexibler. Immer mehr AN nutzen die gesetzliche Teilrente und arbeiten z. B. in Teilzeit weiter. Ergo ist es nur folgerichtig, den Anspruch nach § 6 BetrAVG um die Teilrente zu erweitern.
- Aufgepasst: Das heißt aber nicht, dass auch die bAV-Altersleistung nur teilweise bzw. als Teilrente bezogen werden kann. Hier gibt es nur „ganz oder gar nicht“. Aufgrund des vorzeitigen Bezugs ergeben sich außerdem i. d. R. niedrigere Leistungen als bei regulärem Leistungsbeginn. Die genaue Höhe bzw. die anzuwendenden Abschläge bei vorzeitigem Bezug sollten in der VO geregelt sein!

- Entscheidend ist, ob die VO des AG das Ausscheiden aus dem Unternehmen als Leistungsvoraussetzung vorsieht. Dann entsteht trotz Bezugs einer Voll- oder Teilrente kein Anspruch auf vorzeitige bAV-Leistung. Seit dem BMF-Schreiben vom 18.03.2022 gilt für alle Durchführungswege: Eine bAV wird steuerlich auch dann anerkannt, wenn die Altersleistung ohne Ausscheiden erbracht wird! Nur das Mindestalter (Vollendung des 62. Lebensjahres) muss eingehalten werden. Im Hinblick auf die Mitarbeiterbindung sollten sich AG überlegen, ggf. bestehende Ausscheideerfordernisse für den bAV-Leistungsbezug als Voraussetzung zu streichen.
- Wird eine Leistung ohne Ausscheiden fällig bzw. auf Antrag ausgezahlt, ist insbesondere bei arbeitgeberfinanzierten Zusagen zu regeln, ob bzw. in welcher Form während des weiterbestehenden Arbeitsverhältnisses noch Arbeitgeberbeiträge geleistet werden bzw. ob die weitere Dienstzeit anwartschaftssteigernd berücksichtigt wird.

„Opting-out“ durch Betriebsvereinbarung

Seit 2018 kann in einem Tarifvertrag (TV) eine automatische Entgeltumwandlung geregelt werden („Opting-out“ bzw. „Optionssystem“; § 20 BetrAVG). D. h. den AN wird ein Angebot zur Umwandlung unterbreitet und wenn die AN nicht innerhalb bestimmter Fristen widersprechen, gilt das Angebot als angenommen und die Entgeltumwandlung beginnt. Dieses Opting-out kann künftig auch ohne tarifvertragliche Grundlage in einer Betriebs- bzw. Dienstvereinbarung geregelt werden, wenn der Arbeitgeber mindestens 20 % des umgewandelten Entgelts als Arbeitgeberzuschuss gewährt (§ 20 Abs. 3 BetrAVG-E). Diese 20 % sind sofort gesetzlich unverfallbar (§ 1b Abs. 5 S. 1 BetrAVG-E), der gesetzliche Zuschuss nach § 1a Abs. 1a BetrAVG ist damit abgegolten.

Bedeutung für die Praxis:

- Die neue Vorschrift eröffnet ungeahnte Vertriebschancen! Sind AG und Betriebsrat von der Entgeltumwandlung überzeugt, kann diese für die AN flächendeckend eingerichtet werden. Die Einzelberatung bzw. Überzeugung der AN ist dann – zumindest theoretisch – nicht mehr erforderlich.
- Einen konkreten Durchführungsweg sieht § 20 BetrAVG-E nicht vor. Um etwaigen Zusatzaufwand zu vermeiden, sollte das Optionsmodell in einem versicherungsförmigen Durchführungsweg wie z. B. der Direktversicherung (DV) umgesetzt werden.
- Die Praxis zeigt allerdings: AG sind von Opting-out oft wenig begeistert. Man scheut den Aufwand, da erwartungsgemäß spätestens nach erstem Abzug des Umwandlungsbetrags auf der Gehaltsabrechnung viele AN die Entgeltumwandlung mit Wirkung für die Zukunft gleich wieder widerrufen.
- Achtung: Die neue Vorschrift ist nichts für AG, die „spitz abrechnen“, also nach § 1a Abs. 1a BetrAVG maximal die durch die Entgeltumwandlung eingesparten AG-SV-Anteile als Zuschuss gewähren wollen. Denn die 20 % in der neuen Vorschrift sind als Pauschale geregelt. Nehmen also nur AN mit Umwandlungen aus Gehalt jenseits aller Beitragsbemessungsgrenzen teil, führt dies für den AG zu Mehrkosten in Höhe von 20 % des Umwandlungsbetrags.
- Firmen ohne Betriebs- bzw. Personalrat oder Bindung an einen Opting-out-TV, können keine automatische Entgeltumwandlung einrichten. In diesen Fällen kann aber z. B. für Neueintritte bereits im zu unterzeichnenden Arbeitsvertrag eine Entgeltumwandlung verankert werden. So schafft man ebenfalls einen Automatismus, sofern nicht der jeweilige AN die Regel ausdrücklich streichen will.

Leichter Zugang zu Sozialpartnermodellen (SPM)

Das Steckenpferd der Regierung bleibt das SPM (§§ 21 ff. BetrAVG) bzw. die damit verbundene reine Beitragszusage. Insbesondere damit soll die Verbreitung der bAV erhöht werden. Um den Zugang zum SPM zu erleichtern, werden neue Zugangsmöglichkeiten geschaffen (§ 24 Abs. 2 BetrAVG-E):

„Andock- bzw. Öffnungs-Tarifvertrag“: AG und AN können die Anwendung eines nicht einschlägigen SPM mit Zustimmung der Sozialpartner vereinbaren, wenn ein für das Arbeitsverhältnis einschlägiger TV diese Möglichkeit eröffnet. Einschlägig ist ein TV dann, wenn er bei Tarfzugehörigkeit zwischen den Parteien gelten würde. Es wird also ermöglicht, dass bspw. die Bau-TV-Parteien einen TV abschließen, der die Nutzung des Chemie-SPM für die Baubranche gestattet, ohne dass sich die Bau-TV-Parteien an der Durchführung bzw. Steuerung des Chemie-SPM beteiligen müssen. So haben auch AG der Baubranche sowie deren AN mit wenig Aufwand Zugang zu einem SPM.

„Mehrfach-Branchen-Gewerkschaft“: AG und AN können die Anwendung eines nicht einschlägigen SPM mit Zustimmung der Sozialpartner außerdem vereinbaren, wenn die das SPM tragende Gewerkschaft für das Arbeitsverhältnis tarifzuständig ist. In die Praxis übersetzt heißt das, dass ein von ver.di für die Energiebranche mit geschaffenes SPM auch von anderen Branchen genutzt werden kann, die unter die ver.di-Zuständigkeit fallen. Dazu gehört bspw. auch die Versicherungsbranche.

Bedeutung für die Praxis:

- Schon bisher können nichttarifgebundene AG und AN die Anwendung eines „einschlägigen“ TV vereinbaren (§ 24 BetrAVG). Zwischenzeitlich wurde angedacht, diese Einschlägigkeit zu streichen, so dass auch nichttarifgebundene AG außerhalb der Chemie-Branche das Chemie-SPM nutzen könnten. Die Einschlägigkeit ist im neuen § 24 Abs. 1 BetrAVG-E jedoch weiterhin enthalten.
- SPM sind auch mehr als 7 Jahre seit dem Inkrafttreten des BRSG noch äußerst spärlich verbreitet. Zwar beinhaltet z. B. der Chemie-TV „Tarifliche Einmalzahlungen und Altersvorsorge“ ein SPM, aber dessen Nutzung durch die Chemie-AG basiert auf Freiwilligkeit. Ergo sind trotz SPM-TV noch nicht flächendeckend Beitragszusagen erteilt worden.
- Die Öffnung der Beitragszusage für alle AG, bestenfalls auch ohne TV, erfolgt nicht. Selbst wenn AN mit fehlenden Garantien einverstanden wären, um höhere Renditechancen zu erhalten, werden sie vom Staat „geschützt“. Warum nicht folgende Regel: Beitragszusage für alle, aber wenn AN Garantien möchte, muss der AG eine der anderen Zusagearten nutzen, z. B. eine beitragsorientierte Leistungszusage?
- Die neuen Zugangsmöglichkeiten erfordern immer die Zustimmung der Sozialpartner des jeweiligen SPM. Ausweislich der Gesetzesbegründung muss die Zustimmung nicht einzeln erteilt werden, sondern kann auch in allgemeiner Form erfolgen oder an spezifische „Gremien“ delegiert werden.
- Sozialpartner können Dritte (= Nichtverbandsangehörige, die z. B. aufgrund eines Andock-TV das SPM nutzen) an Kosten des SPM „angemessen beteiligen“ (§ 24 Abs. 4 BetrAVG-E). Dabei kann zwischen Tarif- und Nichttarfzugehörigkeit unterschieden werden. Sprich: Dritte könnten schlechter gestellt werden, was einer weiteren Verbreitung eines SPM nicht zuträglich sein dürfte...
- Last but not least sei noch erwähnt, dass gemäß des neuen § 22 Abs. 4 S. 3 BetrAVG-E die Versorgungseinrichtungen gemeinsam mit den Tarifvertragsparteien frei über die Abfindungsgrenzen im Rahmen einer Beitragszusage disponieren können.

Verbesserung der Geringverdienerförderung

Der steuerfreie AG-Beitrag zur bAV für AN mit geringem Einkommen wird auf max. 1.200 € p. a. (bisher 960 € p. a.) erhöht (§ 100 Abs. 6 S. 1 EStG-E). Dementsprechend steigt die Lohnsteuererstattung für den AG auf max. 360 € p. a. (bisher 288 € p. a.). Der Erstattungsprozentsatz von 30 % des AG-Beitrags sowie der Mindest-AG-Beitrag von 240 € p. a. bleiben hingegen unverändert.

Die monatliche Einkommensgrenze, bis zu der eine Geringverdienerförderung in Anspruch genommen werden kann, wird dynamisiert und beträgt 3 % der jährlichen Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung (RV-BBG), in 2024 demnach 2.718 € (bisher 2.575 €). Diese Dynamisierung soll ein Herauswachsen aus dem Förderbereich durch Lohnerhöhungen vermeiden und so zu einer vermehrten Nutzung der Geringverdienerförderung führen.

Bedeutung für die Praxis:

Ob die Neuerungen mehr AG von der Geringverdienerförderung überzeugen können ([2020](#): ca. 1,024 Mio. AN mit Geringverdienerförderung; durchschnittliche Förderung von. 171 € p. a. = 570 € p. a. AG-Beitrag) bleibt fraglich, zumal Schwachstellen verbleiben:

- Der steuerfreie AG-Beitrag nach § 100 EStG kann zusätzlich zu den nach § 3 Nr. 63 EStG steuerfreien Beiträgen z. B. in eine DV geleistet werden. 2024 ergibt sich so eine jährliche steuerfreie Einzahlung von max. 8.448 €. Sozialversicherungsfrei sind jedoch weiterhin max. 4 % der RV-BBG (3.624 € in 2024).
- § 100 Abs. 3 Nr. 3 EStG knüpft an das Brutto-Einkommen an, sodass nicht nur AN mit geringem (Stunden-) Lohn, sondern auch AN z. B. in Teilzeit, in einem Ausbildungsverhältnis oder während der Elternzeit mit einer geringfügigen Beschäftigung in den Förderbereich fallen. Solche AN fallen ggf. schnell wieder aus der Förderung, wenn sich ihr Status ändert. Dieses Problem wird durch die Dynamisierung der Einkommensgrenze nicht gelöst.
- Im Vertrieb erfreuen sich nach § 100 EStG förderfähige Verträge mäßiger Beliebtheit: Nach § 100 Abs. 3 Nr. 5 EStG sind nur ungezillmerte Tarife förderfähig. Zudem ist die Wahrscheinlichkeit, dass ein AG mehr als 1.200 € Jahresbeitrag leistet, äußerst gering. Aufwand und Ertrag stehen i. d. R. nicht in wirtschaftlichem Verhältnis.

Pensionskassen-Leistungen neben Erwerbseinkommen

Zukünftig kann eine Pensionskasse (PK) gemäß § 232 Abs. 1 Nr. 2 VAG-E Leistungen auch in folgenden Fallkonstellationen gewähren:

- AN bezieht eine Teil- oder Vollrente aus der gRV – etwaiges fortbestehendes Arbeitsverhältnis beim AG ist hierbei irrelevant
- Erwerbseinkommen des AN ist zumindest teilweise weggefallen, z. B. mittels Abschlusses eines Teilzeitarbeitsvertrages

Unabhängig von den aufsichtsrechtlichen Vorgaben müssen weiterhin die arbeits- und steuerrechtlichen Rahmenbedingungen beachtet werden, z. B. § 6 BetrAVG hinsichtlich des gesetzlichen Anspruchs auf vorzeitige Altersleistung (vertragliche Besserstellung jederzeit möglich) oder das BMF-Schreiben vom 12.08.2021 im Hinblick auf das Mindestalter für eine bAV-Altersleistung.

Bedeutung für die Praxis:

- Mit der Neureglung werden die Voraussetzungen für den Leistungsbezug von PK-Leistungen weitestgehend an diejenigen von DV und Pensionsfonds (PF) angeglichen.
- Für die tatsächliche Anwendung der neuen gesetzlichen Möglichkeiten müssen die PK ihre Versicherungsbedingungen bzw. ihre Satzungen entsprechend anpassen. Bereits das BMF-Schreiben vom 18.03.2022 (Änderung zu Rz. 3) hat gezeigt, dass gesetzliche Änderungen nicht zu einer Flexibilisierung der Auszahlungsmöglichkeiten führen, wenn diese Änderungen nicht auch von den Versorgungsträgern umgesetzt werden.

Zeitwertkonten: Freistellung parallel zur vorgezogenen Voll- oder Teilrente

Nach dem Gesetzentwurf kann entgegen TOP 3 des [GKV-Schreibens vom 23.11.2023](#) sowie entgegen des [Auslegungsergebnisses der Bundesregierung vom 02.01.2024](#) (BT-Drs. 20/9964, S. 3) ein Wertguthaben auch während des vorzeitigen Bezugs einer gesetzlichen Teil- oder Vollrente für eine Freistellung verwendet werden, ohne dass es zu einem Störfall kommt (§ 7c Abs. 1 Nr. 2a SGB IV-E). Spätestens mit dem Erreichen der gesetzlichen RAG gemäß § 35 i. V. m. § 235 Abs. 2 SGB VI wird ein ggf. noch bestehendes Wertguthaben als Störfall abgerechnet (§§ 7c Abs. 1, 23b Abs. 2 S. 4 SGB IV-E).

Bedeutung für die Praxis:

- AN können parallel zum Bezug z. B. einer vorzeitigen gesetzlichen Teilrente eine Freistellung im Rahmen des vorzeitigen Ruhestands nutzen. Aus dem Freistellungsgehalt resultieren dabei noch weitere Entgeltpunkte. So können Rentenabschläge für den vorzeitigen Bezug z. B. der Vollrente reduziert werden.
- Der Umgehungstatbestand, sich durch eine Freistellung über das Erreichen der RAG hinaus die AN-Beiträge zur gRV zu sparen, wurde nun geschlossen. Bei Erreichen der RAG wird ein noch bestehendes Wertguthaben ausgezahlt – auch seitens der Deutschen Rentenversicherung Bund, wenn diese zuvor das Guthaben im Rahmen des § 7f SGB IV übernommen hat.

Weitere Änderungen diverser Gesetze

Über die vorstehend aufgeführten Neuerungen hinaus, gibt es weitere Änderungen des BetrAVG, VAG, VVG sowie weiterer Gesetze. Um einige Beispiele zu nennen:

- Diverse aufsichtsrechtliche Verbesserungen, z. B. attraktivere Kapitalanlagemöglichkeiten für Pensionskassen
- Ratenzahlungsmöglichkeit für PF nun auch qua Gesetz
- Informationsmöglichkeit der von einer Insolvenz betroffenen AN über deren Ansprüche durch den PSV über ein „technisches Verfahren“, z. B. ein Online-Portal

Um den Newsletter kurz zu halten, wird auf unsere Seminare sowie den [Referentenentwurf des BRSG II](#) verwiesen.

... was alles NICHT geändert wird ...

- Will ein AG eine einmal eingerichtete Versorgung abändern, bleibt es bei der über viele Jahre entwickelten 3-Stufen-Theorie des BAG. AG müssen im Fall einer Verschlechterung ihrer Zusage weiter hoffen, dass ihre Eingriffsgründe der gerichtlichen Prüfung standhalten.
- Eine Klarstellung, dass bei einer Beitragszusage mit Mindestleistung (BZML) und/oder beitragsorientierten Leistungszusage (boLZ) das Garantieniveau (Verhältnis aus Beitragssumme zu Garantiekapital bei Rentenbeginn) geringer sein darf als 100 %, enthält das BRSG II nicht. Versicherer bieten seit längerem Tarife mit einem Garantieniveau zwischen 50 % und knapp 100 % an.
- Ebenfalls nicht geändert werden soll der Rechnungszins nach § 6a EStG zur Berechnung der Pensionsrückstellungen für die Steuerbilanz. Dieser Zinssatz in Höhe von 6 % wird als zu hoch angesehen und die so erfolgte Besteuerung von Scheingewinnen kritisiert.
- Eine Angleichung der Sozialversicherungsfreigrenzen an die Steuerfreigrenzen des § 3 Nr. 63 EStG zzgl. des § 100 EStG erfolgt nicht. Auch das Thema der Doppelverbeitragung, z. B. bei privater Beitragszahlung während entgeltloser Zeiten oder bei Überschreitung der Sozialversicherungsfreigrenzen in der Anwartschaftsphase, thematisiert der Entwurf nicht. Gleiches gilt für die wünschenswerte Ausweitung des Krankenversicherungsfreibetrags sowie der Pflegeversicherungsfreigrenze inkl. deren Anpassung an die Krankenversicherung mittels eines Freibetrags anstelle einer Freigrenze.

AKTUELLE SEMINARTERMINE DER FEBS-AKADEMIE

Wir behandeln den Gesetzentwurf insbesondere im nächsten **Online-Update** am **25.09.2024** sowie im Seminar **„Aktuelle bAV-Herausforderungen für Produkthanbieter und Berater“** am **14.11.2024**, im Rahmen dessen wir auch das Wachstumschancengesetz sowie aktuelle Rechtsprechung und Verwaltungsanweisungen ausführlich vorstellen.

Am **16.09.2024** startet der nächste **Lehrgang zum Fachberater für betriebliche Altersversorgung (febs)** mit dem Seminar **„Einführung in die betriebliche Altersversorgung“** vom **16.09.-19.09.2024**.

Außerdem besprechen wir aktuelle Urteile, deren Bedeutung für die Praxis sowie weitere bAV-relevante Themen in folgenden Seminaren:

- „bAV für Fortgeschrittene“ 14.10.–15.10.2024
- „Rückgedeckte Unterstützungskasse“ am 16.10.2024
- „bAV für Spezialisten“ am 17.10.2024
- „Versorgung von GGF und Vorständen über rückgedeckte Unterstützungskassen und Pensionszusagen“ am 11.11.2024
- Analyse, Sanierung und Auslagerung bestehender GGF-Zusagen“ 12.11.-13.11.2024
- „Zeitwertkonten – von der Idee zur praktischen Umsetzung“ am 11.12.2024

Alle Details, sowie unser aktuelles Seminarprogramm mit den Terminen für weitere praxisorientierte Seminar finden Sie unter www.febs-consulting.de/akademie.

IHRE ANSPRECHPARTNER



Bianca Ermer, Wirtschaftsjuristin LL.M. (FH)
bianca.ermer@febs-consulting.de



Markus Keller, Geschäftsführer der febs Consulting GmbH
markus.keller@febs-consulting.de

febs Consulting GmbH

Am Hochacker 3
85630 Grasbrunn
www.febs-consulting.de

Als unabhängige Sachverständige und zugelassener Rentenberater beraten wir Arbeitgeber rund um betriebliche Altersversorgung und Zeitwertkonten. Wir analysieren, sanieren und verwalten bestehende Versorgungswerke, erstellen versicherungsmathematische Bilanzgutachten und gestalten neue Versorgungspläne.