

Stellungnahme zum Referentenentwurf des 2. BRSG

Sozialpolitik

6. August 2025

Der Referentenentwurf des 2. Betriebsrentenstärkungsgesetzes (2. BRSG) enthält einige sinnvolle Vorschläge und geht grundsätzlich in die richtige Richtung, ist aber nicht der erforderliche „große Wurf“ und wird daher auch nicht zu der erhofften zeitnahen und umfassenden weiteren Verbreitung der betrieblichen Altersvorsorge führen. Daher begrüßen wir es sehr, dass die noch im Regierungsentwurf von 2024 enthaltene Evaluierungsklausel nicht in den neuen Referentenentwurf aufgenommen wurde. Die betriebliche Altersvorsorge ist für die Arbeitgeber in Zeiten des Fach- und Arbeitskräftemangels ein sehr bedeutendes Instrument der Personalgewinnung und Personalbindung. Die in der Evaluierungsklausel ange deuteten Überlegungen zu Obligatorien wären daher der falsche Weg in einem System, in dem nach wie vor die Arbeitgeber einen Großteil der Kosten und des administrativen Aufwands tragen und zudem der Subsidiärhaftung unterliegen.

Um eine weitere Verbreitung der betrieblichen Altersvorsorge zu erreichen sind vielmehr deutlich weitergehende Verbesserungen der Rahmenbedingungen notwendig als im Referentenentwurf enthalten.

Insbesondere wird die Arbeitgeberhaftung als das größte Hindernis für eine weitere Verbreitung nicht angegangen. Unbedingt erforderlich ist eine **Begrenzung der Arbeitgeberhaftung bei der beitragsorientierten Leistungszusage, die dringend im weiteren Gesetzgebungsverfahren ergänzt werden muss.** Hier ist es notwendig, für Rechtsklarheit zu sorgen, dass der Arbeitgeber nur für solche Zusagen haftet, die auch der Versorgungsträger zusagt. Dies könnte durch die Klarstellung erfolgen, dass eine beitragsorientierte Leistungszusage auch dann vorliegt, wenn der Arbeitgeber sich verpflichtet, dass im Versorgungsfall mindestens 80 Prozent der Beiträge zur Verfügung stehen. Nur so können die Arbeitgeber ihren Arbeitnehmern die am Markt gängigen Produkte (boLZ mit 80-Prozent-Garantie) zusagen, ohne **unkalkulierbare Haftungsrisiken** für eine 100-prozentige Beitragsgarantie in Kauf nehmen zu müssen, die am Markt gar nicht mehr angeboten wird.

I. Allgemeine Änderungen im Arbeitsrecht

1. Ausweitung der Abfindungsregelungen

Die vorgesehene Verdoppelung der Abfindungsgrenze für den Fall, dass der Abfindungsbetrag in die gesetzliche Rentenversicherung eingezahlt wird und der Arbeitnehmer zustimmt (§ 3 Abs. 2a BetrAVG neu), ist zwar grundsätzlich positiv, aber **zu gering**. Sie trägt dem hohen Aufwand der Arbeitgeber bei Administration von Kleinstandards nicht ausreichend Rechnung. Außerdem wäre eine Erhöhung der Abfindungsgrenze nur praktikabel, wenn die Abfindung – analog zur bisherigen Regelung – **einseitig durch den Arbeitgeber** (ohne Zustimmungserfordernis des Arbeitnehmers) möglich wäre.

Zu begrüßen ist jedoch, dass diese aus Sicht von Gesamtmetall zu wenig weitreichende Lockerung der Abfindungsmöglichkeit nach dem Referentenentwurf künftig von den Sozialpartnern auch im Rahmen des **Sozialpartnermodells** abweichend geregelt werden kann (siehe unten).

Zudem ist die Verpflichtung, den Abfindungsbetrag **in die gesetzliche Rentenversicherung einzuzahlen**, abzulehnen. Eine Einzahlung in die gesetzliche Rentenversicherung ist

ordnungspolitisch abzulehnen und **entspricht häufig auch nicht den Wünschen** der Beschäftigten. Die Einzahlungspflicht in die gesetzliche Rentenversicherung wird für viele Beschäftigte unattraktiv sein, da sich diese in der Regel einen Abfindungsbetrag und damit kurzfristig liquide Mittel statt einer geringfügig höheren Rentenanwartschaft wünschen.

Die geringe Attraktivität dieses Vorschlags untermauert auch das folgende Rechenbeispiel von Herrn Gunkel (BetrAV 03/2024 „Freiwillige Rentenbeiträge: ein gefährlicher Irrweg“). Die dort erwähnten Zahlen dürften ungefähr der aktuell geltenden Abfindungsgrenze von 2 Prozent der monatlichen Bezugsgröße entsprechen:

„Im Jahr 2022, als bislang am meisten freiwillige Beiträge von Pflichtbeitragszahlern geleistet wurden, war ein Entgeltpunkt noch für eine Ausgleichszahlung von rund 7.200 € zu bekommen. In diesem Jahr müssen dafür bereits rund 8.400 € gezahlt werden und in fünf Jahren, also 2029, sollen es bereits 10.800 € sein, wenn man die Vorausberechnungen im letzten Rentenversicherungsbericht der Bundesregierung zugrunde legt. Das bedeutet, dass für einen Entgeltpunkt in fünf Jahren eine um mehr als ein Viertel höhere Ausgleichszahlung erforderlich sein wird. Und auch für die Folgejahre gilt, dass der „Preis“ für einen Entgeltpunkt deutlich stärker steigen wird als Löhne, Gehälter und Renten. **Die Bereitschaft, freiwillige Beiträge zu zahlen, dürfte dadurch sinken.**“

Die Regelung wird schwer nutzbar, wenn Beschäftigte nur **kurze Zeit** beim Arbeitgeber tätig waren und zu ihnen daher kein Kontakt mehr besteht, um eine Vereinbarung zur Überweisung der Abfindung an die gesetzliche Rentenversicherung zu arrangieren. Nicht berücksichtigt sind zudem Beschäftigte, **die nach Ausscheiden ins Ausland wechseln** und nicht die Erstattung der Beiträge der gesetzlichen Rentenversicherung nach § 3 Abs. 3 BetrAVG nutzen können. Für Beschäftigte, die **nicht in die gesetzliche Rentenversicherung einzahlen**, ist dieser Vorschlag ebenfalls nicht nutzbar. Auch der Effekt auf die Rentenansprüche scheint bei dem Vorschlag nicht untersucht worden zu sein; die Gesetzesbegründung trifft hierzu keine Aussage.

Zudem geht die Regelung an den häufig auftretenden Praxisfällen vorbei, in denen es um **Witwen- und Witwerrenten** geht, die Arbeitgeber aufgrund der niedrigen Höhe (in der Regel nur 60 Prozent des ursprünglichen Rentenbetrags) abfinden möchten. Hier wäre eine Erhöhung der Abfindungsgrenzen hilfreich, aber in der Praxis kaum nutzbar. Da Witwen und Witwer sonst kein Verhältnis zu den Arbeitgebern pflegen, ist es sehr unrealistisch, diese dazu zu bewegen, einer Auszahlung an die gesetzliche Rentenversicherung zuzustimmen. Außerdem stellt sich die Frage, ob in diesen Fällen der Arbeitgeber des verstorbenen Versorgungsempfängers – der nie Arbeitgeber der Witwen und Witwer war – überhaupt zu einer Überweisung der Abfindung an die gesetzliche Rentenversicherung berechtigt wäre.

2. Ermöglichung der Einrichtung von Opting-Out-Systemen zur automatischen Entgeltumwandlung auf Betriebsebene

Die Möglichkeit, künftig auch ohne tarifvertragliche Grundlage Opting-Out-Systeme zu etablieren, ist grundsätzlich zu begrüßen. Sie ist allerdings in der vorgeschlagenen Gestaltung nicht zielführend, um für eine weitere Verbreitung der bAV zu sorgen. Dass die Einrichtung von Opting-Out-Systemen nur unter der Voraussetzung möglich sein soll, dass der Arbeitgeber **mindestens 20 Prozent des Umwandlungsbetrages als Arbeitgeberzuschuss** leistet (§ 20 Abs. 3 BetrAVG neu), ist aus unserer Sicht nicht nachvollziehbar. Die Höhe des verpflichtenden Zuschusses erscheint willkürlich. Je nach Gehaltsstruktur im Unternehmen erspart der Arbeitgeber teilweise noch deutlich weniger als 15 Prozent des umgewandelten Beitrags. Dem wird der § 1a Abs. 1a BetrAVG dadurch gerecht, dass der Arbeitgeber die 15 Prozent nur dann leisten muss, **soweit** er durch die Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge erspart. Dies ist im geplanten § 20 Abs. 3 BetrAVG nicht vorgesehen.

Der Arbeitgeberzuschuss bei Opting-Out-Systemen darf die Höhe des gesetzlichen Arbeitgeberzuschusses in § 1a Abs. 1a BetrAVG daher **nicht überschreiten**. Dies gilt vor allem

deshalb, weil Arbeitgebern durch die gesetzliche Verpflichtung zur Ermöglichung der Entgeltumwandlung bereits Mehraufwand und Mehrkosten auferlegt sind und sie durch Einführung von Opting-Out-Systemen in besonderem Maße zu einer bAV-Verbreitung beitragen würden. Vor diesem Hintergrund verbietet sich eine Mehrbelastung der in diesem Fall besonders engagierten Arbeitgeber.

Unklar bleibt, ob auch der Arbeitgeberzuschuss bei Entgeltumwandlung über eine **reine Beitragszusage** (z. B. bei einem betrieblichen Optionsmodell unter Anwendung einer tarifvertraglichen Öffnung eines Sozialpartnermodells auf Basis von Betriebs- oder Dienstvereinbarungen) entfällt. In § 20 Abs. 3 BetrAVG neu steht ausdrücklich, dass der Arbeitgeberzuschuss nach § 1a Abs. 1a BetrAVG entfallen soll. Ein Verweis auf § 23 Abs. 2 BetrAVG **fehlt**.

3. Vorzeitige Inanspruchnahme der Betriebsrente

Die Neuregelung, dass Beschäftigte künftig auch dann vorzeitig eine Betriebsrente in Anspruch nehmen können sollen, wenn sie eine **Teilrente** aus der gesetzlichen Rentenversicherung beziehen (§ 6 BetrAVG neu), erscheint als Anpassung an die Neuregelung des Hinzuverdienstrechts in der gesetzlichen Rentenversicherung sinnvoll.

Die meisten Versorgungszusagen sehen eine **Beendigung des Arbeitsverhältnisses** als Voraussetzung vor. In diesen Fällen wird durch den Hinweis auf die "sonstigen Leistungsvoraussetzungen", die im Gesetzestext weiterhin zur Bedingung gemacht werden, auch weiterhin vermieden, dass **keine Rentenbezüge neben Aktiveinkommen** möglich sind.

Problematisch sind allerdings die Fälle, in denen diese Leistungsvoraussetzung **nicht** besteht und geklärt werden muss, ob ein Rechtsanspruch auf Betriebsrente im laufenden Arbeitsverhältnis besteht. Möchte der Gesetzgeber an der Änderung festhalten, sollten aus unserer Sicht zwingend **Übergangsregelungen** geschaffen werden, die es Arbeitgebern und Versorgungsträgern ermöglichen, auf die veränderten Rahmenbedingungen zu reagieren (z. B. Inkrafttreten erst 1 – 2 Jahre nach Verkündung des Gesetzes; Geltung nur für Neuzusagen ab dem Stichtag des Inkrafttretens; Geltung für "Altzusagen" nur mit einer gesetzlichen Leistungsvoraussetzung "Beendigung des Arbeitsverhältnisses").

Da bei vorgezogener Altersrente nach der Rechtsprechung eine **Kürzung um entsprechende Abschläge** zulässig ist, wäre es außerdem begrüßenswert, wenn darauf ein **Hinweis** in das Gesetz aufgenommen werden könnte.

II. Arbeitsrechtliche Änderungen mit Blick auf das Sozialpartnermodell

Es ist sehr zu begrüßen, dass im Bereich des Sozialpartnermodells viele im Rahmen des Fachdialogs „Stärkung der Betriebsrente“ von Gesamtmetall eingebrachte Vorschläge umgesetzt werden sollen. Dies sind allesamt wichtige Schritte, um Sozialpartnermodellen zur weiteren Verbreitung zu verhelfen.

1. Förderung der Rechtssicherheit durch Klarstellung der Tatbestandsvoraussetzung „Beteiligung der Tarifvertragsparteien an Steuerung und Durchführung“

Die Klarstellung, dass eine mangelhafte Beteiligung der Tarifvertragsparteien an Durchführung und Steuerung nicht zur Unwirksamkeit der reinen Beitragszusage führt, ist zu **begrüßen**. Ohne diese Klarstellung bestand das Risiko, dass die reine Beitragszusage bei mangelhafter Beteiligung der Tarifvertragsparteien unwirksam ist und der Arbeitgeber am Ende doch haften muss. Mit der Neuregelung wäre diese Rechtsunsicherheit behoben. Damit die Regelung ihre volle Wirkung entfalten kann, wären **Regelbeispiele** hilfreich, um klarzustellen, was unter „**mangelhaft**“ zu verstehen ist.

Zudem soll geregelt werden, dass die **Beteiligungspflicht entfällt**, wenn ein Tarifvertrag vorsieht, sich einem bestehenden Sozialpartnermodell anzuschließen. Auch dies ist zu **begrüßen**, um die Gremien von Sozialpartnermodellen nicht zu überfrachten und die Bereitschaft zur Öffnung eines Sozialpartnermodells durch die tarifabschließenden Sozialpartner zu erhöhen.

2. Erleichterungen beim Zugang zum Sozialpartnermodell

Künftig sollen Beschäftigte unter bestimmten Voraussetzungen an bestehenden Sozialpartnermodellen teilnehmen können, wenn sie in den **Zuständigkeitsbereich der das Sozialpartnermodell abschließenden Gewerkschaft** fallen – d. h. auch über die Branche hinaus. So sollen sich potenziell mehr Unternehmen einem schon ausgehandelten Sozialpartnermodell anschließen können, sofern die Tarifvertragsparteien des bestehenden Modells zustimmen. Der Anschluss soll auch ohne Tarifvertrag möglich sein, was vor allem für kleinere Unternehmen, die z. B. nicht tariflich gebunden sind, und deren Beschäftigte attraktiv sein kann. Außerdem soll es für interessierte Sozialpartner einfacher werden, sich bei einem anderen Sozialpartnermodell tarifvertraglich „anzudocken“ (§§ 21 ff. BetrAVG neu). Auch dies ist **grundsätzlich zu begrüßen**. Klargestellt werden sollte allerdings, dass dies nicht nur individualrechtlich, sondern auch kollektivrechtlich (z. B. durch Tarifvertrag) geregelt werden kann. Zukünftig könnte damit ein Sozialpartnermodell der M+E-Industrie auch für diejenigen Branchen geöffnet werden, für die die IG Metall zuständig ist (z. B. Textil, Holz- und Kunststoff-Industrie, KfZ-Handwerk).

Kritisch zu sehen ist hingegen, dass diese Möglichkeit nach einem strengen Wortlautverständnis auch in den Fällen gelten würde, in denen ein Unternehmen in den Geltungsbereich eines Tarifvertrages zum Sozialpartnermodell fällt. Hier könnte es trotzdem den Tarifvertrag einer anderen Branche zur Anwendung bringen, wenn ihm beispielsweise die Bedingungen in der fremden Branche attraktiver erscheinen. Dies kann nicht gewollt sein. Es wäre daher sinnvoll, eine **Ausschlussklausel** aufzunehmen, die **klarstellt, dass auf nicht einschlägige Tarifverträge nur zurückgegriffen werden kann, wenn es keinen für das Unternehmen einschlägigen Tarifvertrag zum Sozialpartnermodell gibt**.

In manchen Fällen kann die **Zuordnung eines Betriebes zu dem Organisationsbereich** einer Gewerkschaft problematisch sein. Hierfür wäre es sinnvoll, die Regelung noch darum zu ergänzen, nach welchen Kriterien zu entscheiden ist. Zumindest wäre es erforderlich, dass eine einmal getroffene Entscheidung bestehen bleibt.

3. Regelung von Abfindungsmöglichkeiten durch die Tarifvertragsparteien

Begrüßenswert ist, dass künftig Versorgungseinrichtungen Anwartschaften abfinden können, wenn und soweit die Tarifvertragsparteien dem zustimmen (§ 22 Abs. 4 S. 3 BetrAVG neu). Wie bereits derzeit bei tariflichen Abfindungsregelungen außerhalb von Sozialpartnermodellen (nach § 19 Abs. 1 BetrAVG ist § 3 BetrAVG tarifoffen), können damit die Tarifvertragsparteien auch im Rahmen von Sozialpartnermodellen die gesetzlichen Abfindungsgrenzen flexibel gestalten. Dies kann insbesondere bei Aufnahme rentennaher Jahrgänge in ein Sozialpartnermodell relevant sein.

Wünschenswert wäre jedoch, den derzeitigen **§ 22 Abs. 4 Satz 3 BetrAVG nicht zu streichen**, sondern den im Referentenentwurf neu vorgeschlagenen Abs. 4 Satz 3 als neue Alternative vorzusehen. Ansonsten bedürfte die Versorgungseinrichtung auch bei der Abfindung von Kleinstanwartschaften innerhalb der Wertgrenzen des § 3 Abs. 2 Satz 1 BetrAVG einer expliziten Regelung durch die Tarifvertragsparteien, was eine **Schlechterstellung im Vergleich zum Status quo** bedeuten würde.

4. Übertragung von Versorgungskapital bei Wechsel des Sozialpartnermodells

Die Regelung zur möglichen Übertragung von Versorgungskapital bei Wechsel des Sozialpartnermodells (§ 22 Abs. 3 Nr. 1 BetrAVG neu) erscheint **grundsätzlich sinnvoll**, müsste aber klarer formuliert werden.

Zunächst wäre zu klären, inwieweit diese Möglichkeit die Sozialpartnermodelle gerade in der Anfangsphase vor (finanzielle) Herausforderungen stellt. Zu klären wäre außerdem, was unter „Versorgungskapital“ zu verstehen ist und ob hier **Anteile aus dem gebildeten Puffer** ebenfalls mit eingerechnet werden müssen.

Unklar sind außerdem die von dieser Regelung erfassten **Fallkonstellationen**: Wenn der Arbeitgeber das Sozialpartnermodell wechselt, kann der Beschäftigte die **Versorgung mit eigenen Beiträgen** (bei der bisherigen Versorgungseinrichtung) **fortsetzen** oder das Versorgungskapital **auf die neue Versorgungseinrichtung übertragen**. Es stellt sich außerdem die Frage, ob die neue Versorgungseinrichtung dazu verpflichtet ist, das gebildete Kapital **anzunehmen**. Hierzu fehlen entsprechende Regelungen.

5. Einführung des Begriffs „Sozialpartnermodell“

Es sollte überdacht werden, ob der Begriff „**Sozialpartnermodell**“, der erstmals durch die Neuregelungen in das BetrAVG Eingang finden würde (vgl. §§ 21- 24 BetrAVG neu), nicht z. B. durch die „reine Beitragszusage“ ersetzt werden sollte. Es gibt auch "Sozialpartnermodelle" über andere Zusagearten (z. B. SOKA-BAU, VBL, Haustarifverträge). Daher erscheint die Formulierung zu eng und im Ergebnis unglücklich.

III. Änderungen im Finanzaufsichtsrecht: Pensionsfondsaufsichtsverordnung

Die Ergänzung des § 35 Abs. 4 PFAV neu zur Flexibilisierung der Kapitalanlage im Sozialpartnermodell ist sinnvoll und daher **sehr zu begrüßen**. Mit dieser Regelung ist es zukünftig möglich, die Vermögensanlage der reinen Beitragszusage für die Versorgungsanwärter und Versorgungsempfänger gemeinsam zu tätigen. Zudem können bestimmte Kapitalerträge (sog. Überrenditen) einem gemeinsamen Sicherungspuffer zugefügt werden.

IV. Änderungen im SGB IV

Die geplante Klarstellung zum Entsparen von Wertguthaben und vorzeitigen Rentenbezug ist für die Praxis ausgesprochen hilfreich und daher **sehr zu begrüßen**. Damit können eine Reihe von Störfällen vermieden werden. Mit der Reform der Hinzuverdienstgrenzen Anfang 2023 durch das 8. SGB IV - Änderungsgesetz wurde die Kombination von Altersrente und Wertguthabenvereinbarung in der Praxis attraktiver. Das bisherige Rechtsverständnis des Wertguthabenrechts stellte die Praxis vor große Herausforderungen. Daher ist eine praxisorientierte und rechtssichere Lösung notwendig, die den Wünschen der Vertragsparteien entspricht. Mit der nun im Referentenentwurf enthaltenen Anpassung in den §§ 7c, 23b und 116 SGB IV wird diesem Anliegen Rechnung getragen.