



# Aktuelle Themen zur betrieblichen Altersversorgung

Ihr Referent

Sascha Bozenhardt

Geschäftsführer der Unternehmensgruppe Private Akademie  
gerichtlich zugel. Rentenberater

# Aktuelle Themen zur betrieblichen Altersversorgung



- Entwurf eines zweiten Gesetzes zur Stärkung der betrieblichen Altersversorgung und zur Änderung anderer Gesetze – Betriebsrentenstärkungsgesetz II
- Betriebliche Altersversorgung im Unternehmen – Erfolgsfaktor oder Kostenfaktor
- Betriebliche Altersversorgung im Unternehmensverkauf / Betriebsübergang

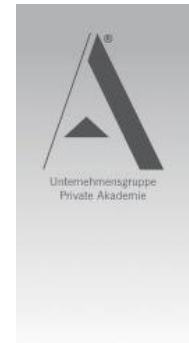
# Betriebsrentenstärkungsgesetz II



Erste Themen aus dem Entwurf eines zweiten Gesetzes zur Stärkung der betrieblichen Altersversorgung und zur Änderung anderer Gesetze (2. Betriebsrentenstärkungsgesetz):

- Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung und opting-out
- Öffnung für das „Sozialpartnermodell“
- Änderungen im Förderbeitrag gem. § 100 EStG
- Änderungen im vorzeitigen Bezug von Leistungen
- Evaluierung

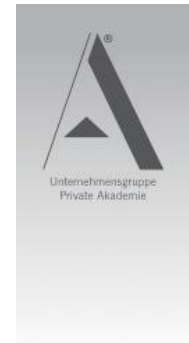
# Betriebsrentenstärkungsgesetz II



## Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung und opting-out

- Der Zuschuss zur Entgeltumwandlung in § 1a Abs. 1a BetrAVG verbleibt bei den Durchführungswegen Direktversicherung, Pensionskasse und Pensionsfonds bei 15% des umgewandelten Entgelts, soweit der Arbeitgeber durch die Entgeltumwandlung SV-Beiträge einspart
  - Zuschuss bleibt dem Grunde und der Höhe nach unverändert
  - „spitz“-Rechnen bleibt gestattet
- Tarifvertraglich kann auch weiterhin ein davon abweichender Zuschuss vereinbart werden
- Ein Zuschuss in den Durchführungswegen Direktzusage und Unterstützungskasse ist nicht vorgeschrieben, sondern verbleibt in der Entscheidungshoheit und der freien Gestaltung des Arbeitgebers

# Betriebsrentenstärkungsgesetz II



## Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung und opting-out

- Öffnung des opting-outs für nicht tarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer

§ 20 Abs. 3 BetrAVG (neue Fassung gem. Entwurf)

*„Sind Entgeltansprüche nicht und werden sie auch nicht üblicherweise in einem einschlägigen Tarifvertrag geregelt, können Optionssysteme auch ohne tarifvertragliche Grundlage in einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung geregelt werden, wenn der Arbeitgeber zusätzlich zu den Vorgaben nach Absatz 2 mindestens 20 Prozent des umgewandelten Entgelts als Arbeitgeberzuschuss hinzugibt; die Verpflichtung des Arbeitgebers aus § 1a Absatz 1a gilt insoweit als erfüllt.“*

# Betriebsrentenstärkungsgesetz II



## Öffnung für das „Sozialpartnermodell“

- Mit Einführung des Betriebsrentenstärkungsgesetzes im Jahr 2018 wurde die „reine Beitragszusage“ als „Sozialpartnermodell“ eingeführt.
- Ziel war eine mögliche Enthftung des Arbeitgebers und damit eine weitere Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung
  - Enthftung wird durch die Zusatzbeiträge (Sicherungsbeiträge) in § 23 BetrAVG konterkariert
  - Höhe der Zusatzbeiträge sind nicht definiert, sondern sollen zur Absicherung im Tarifvertrag vereinbart werden

# Betriebsrentenstärkungsgesetz II



## Öffnung für das „Sozialpartnermodell“

- Bedingung für die „reine Beitragszusage“ war die Vereinbarung in einem Tarifvertrag oder einer Dienstvereinbarung
  - Beteiligung der Tarifvertragsparteien an der Durchführung und Steuerung
  - die Höhe der Leistungen darf nicht garantiert werden
- Im Rahmen vom BRSg II soll die Möglichkeit einer Teilnahme auch für nicht tariflich gebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer erweitert werden

# Betriebsrentenstärkungsgesetz II



## Änderungen im Förderbetrag gem. § 100 EStG

- Umgestaltung der relevanten Einkommensgrenzen von festen Beträgen hin zu sich dynamisierenden Beträgen, z.B.
  - alt: monatliches Arbeitsentgelt nicht mehr als 2.575 Euro
  - neu: monatliches Arbeitsentgelt nicht mehr als 3 % der Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung (für 2024 somit 2.718 Euro)
- Erhöhung des Förderbetrages von maximal 288 Euro auf maximal 360 Euro pro Jahr
- Erhöhung der für den Arbeitnehmer gem. § 100 Abs. 6 EStG steuerfreien Arbeitgeberbeiträge von 960 Euro p.a. auf 1.200 Euro p.a.



# Betriebsrentenstärkungsgesetz II



## Änderungen im vorzeitigen Bezug von Leistungen

- Grundsatz „Lohnersatzleistung“ wird aufgeweicht, „Lohnergänzungsleistung“ nicht mehr in vollem Umfang ausgeschlossen
- Anpassung der Betriebsrente an die Neuregelungen des Hinzuverdienstrechts
  - Keine Anrechnung von Erwerbseinkommen bei vorzeitigem Bezug einer Altersrente
  - In § 6 BetrAVG wird die „Vollrente“ nicht mehr als Voraussetzung für den vorzeitigen Bezug einer betrieblichen Altersrente vorausgesetzt

## ABER

- Weitverbreitete Praxis, den Bezug der Betriebsrente von dem Ausscheiden aus dem Unternehmen abhängig zu machen, bleibt davon unberührt
- Tritt erst mit Wirkung zum 01. Januar 2026 in Kraft

# Betriebsrentenstärkungsgesetz II



## Evaluierung

§ 24a BetrAVG (neue Fassung gem. Entwurf)

*„Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales untersucht 2028, ob das mit dem Zweiten Betriebsrentenstärkungsgesetz verbundene Ziel, die betriebliche Altersversorgung 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 Ziel die betriebliche Altersversorgung zu verbreiten hat Einzug ins Gesetz gefunden
- Ankündigung der Prüfung weiterer Optionen, kein Ausschluss obligatorischer Betriebsrenten

# Betriebliche Altersversorgung im Unternehmen – Erfolgsfaktor oder Kostenfaktor



## Ausgangssituation

- Mitarbeiterbenefits werden immer wichtiger - Diskussionen über das Rentenreformpaket II rücken auch die betriebliche Altersversorgung wieder in den Fokus
- Entwicklungen in der Zinspolitik verteuern Kredite für Unternehmen nachhaltig – eine planbare und nachhaltige Innenfinanzierung kann eine sinnvolle Alternative sein
- Unternehmensverkauf und –nachfolge:  
Betriebliche Altersversorgung als Türöffner oder show-stopper?



# Betriebliche Altersversorgung im Unternehmen – Erfolgsfaktor oder Kostenfaktor

Gestaltung einer eigenen betrieblichen Altersversorgung  
(z. B: über eine versicherungsfreie Unterstützungskasse)

- Anpassung an die Situation im Unternehmen
  - Berücksichtigung eigener Unternehmenswerte
  - Steuerung von Aufwand und Liquiditätsabfluss
- Einfache Gestaltung – nachhaltige und effektive Mitarbeiterbindung
- Senkung von Fluktuationskosten
  - Bindung zum Unternehmen
  - Belohnung von Betriebstreue, Verfallbarkeit bei vorzeitigem Firmenaustritt gem. § 1b BetrAVG



# Betriebliche Altersversorgung im Unternehmen – Erfolgsfaktor oder Kostenfaktor

Gestaltung einer eigenen betrieblichen Altersversorgung  
(z. B. über eine versicherungsfreie Unterstützungskasse)

- Kapitalerhalt im Unternehmen
  - Arbeitgeber steht bei der betrieblichen Altersversorgung gem. § 1 Abs. 1 Satz 3 BetrAVG für die Erfüllung der Leistung ein – in diesem Fall Kontrolle über die Mittel
  - Langfristige Investitions- und Anlagemöglichkeit
  - Durch externen Versorgungsträger keine Verpflichtung zur Rückstellungsbildung
- Flexible Gestaltung der Betriebsausgaben im Rahmen des § 4d EStG

# Betriebliche Altersversorgung im Unternehmen – Erfolgsfaktor oder Kostenfaktor



Gestaltung einer eigenen betrieblichen Altersversorgung  
(z. B: über eine versicherungsfreie Unterstützungskasse)

- Berücksichtigung der Situation der Mitarbeiter
  - Berücksichtigung von Prämien, Überstunden,...
  - Anpassung von Beiträgen bei der Entgeltumwandlung ohne Verluste
  - transparent und einfach verständlich
- Frei von Versicherungen und abgesichert durch den PSV aG

# Betriebliche Altersversorgung im Unternehmensverkauf / Betriebsübergang



- Pensionsrückstellungen also Versorgungszusagen über den Durchführungsweg Direktzusage erschweren den Verkauf und den Betriebsübergang
- Risiken für den Erwerber können auch in den mittelbaren Durchführungswegen, auch bei einer Entgeltumwandlung enthalten sein
  - Diskriminierungstatbestände
  - Fehlende Dokumentation
  - Kürzung von Leistungen durch den externen Versorgungsträger
  - Verjährung

# Betriebliche Altersversorgung im Unternehmensverkauf / Betriebsübergang



- Betriebliche Altersversorgung kann aber auch, richtig gestaltet, einen Betriebsübergang ermöglichen
  - Stärkung des Unternehmens und Bindung von Mitarbeiter
  - Vorhandene Mittel im Unternehmen
  - Planbare Leistungen
- Im Rahmen von bestehenden Pensionszusagen kann eine versicherungsfreie Auslagerung eine bezahlbare und kostengünstige Alternative sein





# **MEHRWERT betriebliche Altersversorgung ?**

-

## **(UM)DENKEN BRINGT GEWINN!**

Ihr Ansprechpartner seit 1987 Jahren für alle Fragen rund um die betriebliche Altersversorgung

Private Akademie zur Förderung der betrieblichen Altersversorgung GmbH & Co. KG  
Schlosshof 4  
82229 Seefeld  
Tel.: 08152-983-0  
email: kontakt@pa-bav.de  
www.pa-bav.de

Reden wir darüber!

---