

Das 2. Betriebsrentenstärkungsgesetzes (2. BRSG) auf einen Blick

Paragraphenangabe	Bisherige Regelung	Änderungen des 2. BRSG
§ 24 Abs. 1–4 BetrAVG (Sozialpartnermodell - SPM)	Teilnahme nur für Unternehmen und Arbeitnehmer, die unter einen einschlägigen Tarifvertrag fallen. Dritte können sich nur auf räumlich, zeitlich und fachlich maßgebliche Verträge berufen.	Öffnung des SPM für nicht-tarifgebundene Dritte durch „Öffnungs-Tarifverträge“ oder wenn die Gewerkschaft laut Satzung zuständig ist.
§ 21 Abs. 1 BetrAVG (Haftung & Definition)	Rechtsfolgen einer fehlerhaften Beteiligung der Sozialpartner waren in der Literatur umstritten.	Gesetzliche Klarstellung: mangelhafte Beteiligung der Sozialpartner macht die reine Beitragszusage nicht unwirksam und führt nicht zum Wiederaufleben der Arbeitgeberhaftung.
§ 22 Abs. 3 BetrAVG (Portabilität)	Ein ausdrückliches Recht auf Kapitalmitnahme beim Wechsel zwischen Sozialpartnermodellen war nicht fixiert.	Einführung eines Rechts auf Portabilität : Bei einem Wechsel des SPM bzw. der entsprechenden Versorgungseinrichtung kann das gebildete Kapital auf die neue Versorgungseinrichtung übertragen werden.
§ 3 Abs. 2 BetrAVG (Abfindungen)	Abfindungen ohne Zustimmung des Arbeitnehmers (AN) sind möglich, wenn der Monatsbetrag der aus der Anwartschaft resultierenden Rente bei Erreichen der vorgesehenen Altersgrenze 1 % der monatlichen Bezugsgröße im Sinne von § 18 SGB IV nicht übersteigt.	Die Abfindungsgrenze ohne Zustimmung des AN wird auf 1,5 % erhöht (2026 ca. € 60,-). Die Abfindungsgrenze wird auf 2 % erhöht, sofern der Betrag mit Zustimmung des Beschäftigten in die gesetzliche Rentenversicherung (gRV) fließt.
§ 3 Abs. 7 BetrAVG	Arbeitsrechtlich nicht möglich	Künftig gibt es bei Pensionskassen, Rechtsform

(Liquidierung von Pensionskassen)		VVaG, eine weitere Abfindungsmöglichkeit: Wird eine solche Kasse mit Genehmigung der BaFin liquidiert und das Deckungsvermögen an die Versorgungsberechtigten ausgezahlt, gilt dies als vom Arbeitgeber fingierte Abfindung.
§ 20 Abs. 3 BetrAVG (Opting-Out)	Opting-Out-Systeme (automatische Entgeltumwandlung) sind nur auf Basis von Tarifverträgen möglich.	Opting-Out-Systeme in der Entgeltumwandlung: Auf Betriebsebene ohne Tarifvertrag möglich, sofern der Arbeitgeber mindestens 20 % zuschießt und die betroffenen Entgeltansprüche bisher weder in einem einschlägigen Tarifvertrag geregelt, noch üblicherweise geregelt werden.
§ 6 BetrAVG (Hinzuverdienst)	Bezug einer Betriebsrente war oft an den Bezug einer Alters-Vollrente oder das Ausscheiden aus dem Erwerbsleben gekoppelt.	Betriebsrenten können künftig vorzeitig bezogen werden, wenn zumindest eine Teilrente aus der gRV bezogen wird.
§ 100 EStG (Geringverdiener)	Steuerliche Förderung bei Arbeitgeberbeiträgen bis max. 960 € p.a.; Förderbetrag max. 288 € p.a. bei fester Einkommensgrenze.	Ausbau der Förderung: Max. Beitrag steigt auf 1.200 € p.a. , max. Förderbetrag auf 360 € p.a. Die Einkommensgrenze wird dynamisiert (3 % der Beitragsbemessungsgrenze gRV). Änderungen treten ab 1. Januar 2027 in Kraft.
§ 212 VVG / § 166 VVG (Fortsetzung)	Fortführung einer Direktversicherung zu ursprünglichen Bedingungen war nur nach der Elternzeit vorgesehen.	Ausweitung auf alle entgeltfreien Zeiten , wie z. B. Sabbaticals oder Langzeiterkrankungen. Die Neuregelung gilt für alle ab dem 1. Juli 2026 beginnenden Beitragsfreistellungen und

		erfasst auch bestehende Verträge.
§ 232 Abs. 1 VAG (Pensionskassen)	Eingeschränkte Möglichkeiten für Zahlungen bei gleichzeitigem Erwerbseinkommen.	Pensionskassen dürfen höhere Zahlungen bei vorzeitigem Leistungsbezug leisten, wenn das Erwerbseinkommen wegfällt oder eine Teil-/Vollrente aus der GRV bezogen wird.
§ 236 VAG (Pensionsfonds)	Fokus der Leistungen lag primär auf Renten oder Einmalzahlungen.	Pensionsfonds können Leistungen künftig auch in Form von Ratenzahlungen erbringen.
§ 30a BetrAVG (Evaluierung)	Keine spezifische gesetzliche Evaluierungsklausel zur Verbreitung der SPM.	Evaluierung im Jahr 2027: Wenn sich die Teilnehmerzahl am SPM bis dahin nicht gegenüber 2025 verdoppelt hat, muss die Bundesregierung den gesetzgebenden Körperschaften bis zum 31. März 2028 geeignete Maßnahmen vorschlagen, damit allen Unternehmen und ihren Beschäftigten der Zugang zu einem Sozialpartnermodell eröffnet wird.
§ 234j VAG (Bedeckungspflichten für Pensionskassen)	Verpflichtungen sind zu 100 Prozent mit Sicherungsvermögen zu bedecken und die Solvabilitätsanforderungen jederzeit zu erfüllen.	Lockerung der Bedeckungsvorschriften: Innerhalb festgelegter Toleranzgrenzen darf das Vermögen der Pensionskassen künftig vorübergehend unter die Höhe der Verpflichtungen und Rückstellungen fallen.

Das Gesetz sieht weitere Änderungen auch in den Sozialgesetzen sowie Prozessvereinfachungen vor, auf die nicht weiter eingegangen wird.