

Hintergrundinformationen zur Stärkung der betrieblichen Altersversorgung (Betriebsrentenstärkungsgesetz)

Betriebsrenten stellen als Ergänzung zur gesetzlichen Rente eine wichtige Zusatzversorgung im Alter dar. Derzeit haben unter den abhängig Beschäftigten rund 57 Prozent eine aktive Anwartschaft auf eine betriebliche Altersversorgung. Doch gerade Geringverdienende und Beschäftigte in kleinen Unternehmen profitieren bisher deutlich seltener von einer Betriebsrente. Um den Ausbau von betrieblicher Altersversorgung zu unterstützen, braucht es neue Impulse.

Das Bundeskabinett hat dazu heute den **Entwurf für ein Betriebsrentenstärkungsgesetz** verabschiedet. Das Gesetz soll durch gezielte Maßnahmen im Arbeits-, Sozial- und Steuerrecht eine weitere Verbreitung von betrieblicher Altersvorsorge insbesondere in kleinen und mittleren Unternehmen und bei Geringverdienenden erreichen.

Den Kern des Gesetzentwurfes bildet das **Sozialpartnermodell**, mit dem die **Rolle der Tarifparteien bei der Organisation der betrieblichen Altersversorgung gestärkt** wird. Durch das Betriebsrentenstärkungsgesetz werden die Möglichkeiten einer tarifvertraglichen Regelung von Betriebsrentensystemen erweitert, damit in Zukunft mehr Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von einer möglichst einfach organisierten, passgenauen und kostengünstigen betrieblichen Altersversorgung profitieren können. Dies eröffnet auch kleinen und mittleren Unternehmen den Aufbau einer kostensichereren betrieblichen Altersversorgung für ihre Beschäftigten.

Im Steuerrecht wird ein neues spezifisches **Fördermodell für Geringverdienende eingeführt**. Arbeitgeber erhalten einen Förderzuschuss von 30 Prozent, wenn sie Betriebsrenten von Geringverdienern mit eigenen Beiträgen aufbauen. Außerdem wird die steuerliche Freistellung von Zahlungen an Einrichtungen der betrieblichen Altersversorgung erheblich ausgeweitet.

Damit sich die betriebliche Altersversorgung am Ende auch für Geringverdiener wirklich auszahlt, wird die **Anrechnung von Zusatzrenten auf die Grundsicherung begrenzt**.

Die **Abschaffung der Doppelverbeitragung** in der Kranken- und Pflegeversicherung bei Riester-Verträgen, die über den Arbeitgeber organisiert werden, soll zudem die **Riester-Förderung auch im Rahmen von Betriebsrenten attraktiver** machen. In der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung werden über den Arbeitgeber organisierte Riester-Renten künftig genauso behandelt wie private Riester-Verträge; sie bleiben also in der Verrentungsphase beitragsfrei. Gleichzeitig wird die jährliche **Riester-Grundzulage ab 2018 von 154 Euro auf 165 Euro erhöht**.

Die Stärkung und Ausweitung der betrieblichen Altersversorgung stellt einen wichtigen Baustein im Gesamtkonzept zur Alterssicherung von Bundesministerin Andrea Nahles dar.

Das Sozialpartnermodell - Betriebsrenten zusammen stark machen

Das Sozialpartnermodell vereinfacht die Betriebsrenten. Gerade für kleine und mittlere Unternehmen werden damit Aufwand und Risiko minimiert. Damit sollen mehr Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von Betriebsrentensystemen profitieren können.

Neue Möglichkeiten durch reine Beitragszusagen und Zielrenten

Im Rahmen von Tarifverträgen können die Sozialpartner künftig Betriebsrenten ohne Haftung der Arbeitgeber - sogenannte „**reine Beitragszusagen**“ - vereinbaren. Bisher mussten die Betriebe für die

spätere Auszahlung der Betriebsrenten haften. Dieses Risiko hat vor allem kleine und mittlere Betriebe an der Einführung eines Betriebsrentensystems gehindert. Zukünftig entfällt mit dem Haftungsrisiko ein wesentliches Hemmnis für die Einführung einer betrieblichen Altersversorgung. Die Betriebsrentenansprüche der Beschäftigten richten sich damit ausschließlich gegen die jeweilige Versorgungseinrichtung (Pensionsfonds, Pensionskasse oder Direktversicherung).

Beteiligung der Arbeitgeber an der Absicherung der Betriebsrenten

Die Arbeitgeber sollen sich im Gegenzug für die Enthftung an der Absicherung der Betriebsrente durch **Sicherungsbeiträge** beteiligen. Damit wird die Basis der Betriebsrenten gestärkt. Dies soll im Tarifvertrag geregelt werden. Sofern für die neue Betriebsrente auch die Entgeltumwandlung genutzt wird und dadurch Sozialversicherungsbeiträge eingespart werden, muss der Arbeitgeber 15 Prozent des umgewandelten Gehalts an die Versorgungseinrichtung abführen. Da der Arbeitgeber bei der neuen Betriebsrente nicht mehr für die Erfüllung einer garantierten Mindestbetriebsrente haftet, besteht keine Rechtfertigung mehr dafür, den ersparten Arbeitgeberanteil am Sozialversicherungsbeitrag einzubehalten.

Stärkung der Rolle der Sozialpartner bei Durchführung und Steuerung

Die Sozialpartner müssen sich an der **Durchführung und Steuerung der neuen Betriebsrenten** beteiligen. Dadurch werden die Betriebsrentensysteme transparenter. Dies können sie entweder durch eigene Einrichtungen oder durch Mitwirkung in bestehenden Einrichtungen. Die Tarifparteien bestimmen dabei selbst, ob sie eher niedrige und planbare oder tendenziell höhere, dafür aber schwankende Betriebsrenten ermöglichen wollen. Dies hängt vom Risiko der von ihnen gewählten Anlageform ab. Den Rahmen dafür setzen spezifische **Vorschriften im Versicherungsaufsichtsrecht** u.a. zur Kapitalanlage, zur Bildung von Sicherungspuffern und zum Risikomanagement. Die Überwachung übernimmt die Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin).

Ausweitung der betrieblichen Altersversorgung durch Optionsmodelle

Um die Betriebsrenten weiter zu verbreiten, können Arbeitgeber zukünftig ganze Belegschaften auch unabhängig von der Gewerkschaftszugehörigkeit automatisch in ihre betriebliche Altersversorgung aufnehmen. Damit wird den Sozialpartnern die Möglichkeit eingeräumt, rechtssichere Modelle **der automatischen Entgeltumwandlung** (sogenannte Options- oder Opt-out-Modelle) zu regeln. Beschäftigte, die daran nicht teilhaben möchten, können jedoch ihren Austritt erklären (Opt-out).

Betriebsrenten zusammen stark machen

Die kollektive Organisation von Betriebsrenten durch die Sozialpartner bietet **zahlreiche Vorteile für alle Beteiligten**: Der Aufwand und die Komplexität für die einzelnen Betriebe wird reduziert. Die Bündelung der Verträge durch die Sozialpartner ermöglicht eine **kostengünstige und leistungsstarke Durchführung**. Dabei entstehen auch Spielräume für eine **Erweiterung des Leistungsspektrums, beispielweise für eine Absicherung von Erwerbsminderung**. Eine branchenweite Organisation entschärft auch das Problem der **Portabilität der betrieblichen Altersversorgung** beim Wechsel des Arbeitgebers und ermöglicht es zusätzlich, die Betriebsrenten auf die Besonderheiten der jeweiligen Branche zuzuschneiden.

Optimierung der steuerlichen Förderung

Steuerförderung für Geringverdienende

Insbesondere für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit niedrigem Einkommen ist es wichtig, dass sich der Arbeitgeber finanziell am Aufbau einer betrieblichen Altersversorgung beteiligt. Mit einem neuen **Förderbetrag für betriebliche Altersversorgung** sollen Arbeitgeber motiviert werden, ihren gering verdienenden Beschäftigten eine Betriebsrente mit zusätzlichen arbeitgeberfinanzierten Beiträgen zu gewähren. Das Modell ist damit insbesondere auf Tarifverträge zugeschnitten.

Für Beschäftigte mit einem monatlichen Einkommen von max. 2.000 Euro erhält der Arbeitgeber einen **Steuerzuschuss von 30 Prozent, wenn er jährlich zwischen 240 und 480 Euro in eine betriebliche Altersversorgung einzahlt**. Bis zu 144 Euro dieses Arbeitgeberbeitrags werden damit staatlich gefördert.

Mehr Anreize durch höhere Steuerfreiheit

Außerdem wird die bisherige allgemeine steuerliche Förderung der Betriebsrente ausgeweitet. So können künftig über 6.000 Euro im Jahr steuerfrei an bAV-Einrichtungen gezahlt werden.

Verbesserungen bei der Riester-Rente

Abschaffung der Doppelverbeitragung

Die Möglichkeit einer Riester-Förderung im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung soll attraktiver gemacht werden. Bislang ist eine Riester-Rente aus einer betrieblichen Altersversorgung im Alter beitragspflichtig für die gesetzliche Kranken- und Pflegeversicherung. Damit sind bisher sowohl die Beiträge als auch die späteren Leistungen sozialversicherungspflichtig. Zukünftig sollen die betrieblichen Riester-Verträge ebenso wie die privaten Riester-Verträge in der Verrentungsphase von der Beitragspflicht zur gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung befreit werden. Die sogenannte Doppelverbeitragung bei den über den Arbeitgeber organisierten Riester-Renten wird damit abgeschafft.

Erhöhung Grundzulage

Die Grundzulage für die Riester-Rente wird mit dem Gesetz ab 2018 von 154 Euro auf 165 Euro angehoben. Durch diese Erhöhung werden vor allem Riester-Sparerinnen und -Sparer mit geringem Einkommen zusätzlich unterstützt.

Ein echtes Plus: Freibeträge für Zusatzrenten in der Grundsicherung

Zusätzliche Altersvorsorge muss sich immer und für jeden lohnen. Deswegen wird die **Anrechnung von Zusatzrenten auf die Grundsicherung neu geregelt**. Künftig soll bei selbst aufgebauten Zusatzrenten wie Betriebs- und Riesterrenten ein Freibetrag geltend gemacht werden können. Ein Sockelbetrag von 100 Euro zuzüglich 30 Prozent der Zusatzrente bleibt bis zu dem Höchstbetrag von derzeit 202 Euro anrechnungsfrei. Selbst Beschäftigte, die aufgrund geringer Rentenansprüche im Alter auf Grundsicherung angewiesen sind, können damit durch private Vorsorge ihr Alterseinkommen verbessern. Die zusätzliche Altersvorsorge wird damit zu einem echten Plus auch für Geringverdienende.