



Das Betriebsrentenstärkungsgesetz (BRSG) ist nicht der große Wurf, aber ein Schritt in die richtige Richtung. Dies gilt besonders für Geringverdiener, für die das Gesetz hinsichtlich der Altersvorsorge einige Verbesserungen vorsieht.

Das Betriebsrentenstärkungsgesetz

ALTERSVORSORGE Bundesarbeitsministerin Andrea Nahles (SPD) feiert das Betriebsrentenstärkungsgesetz als großen Erfolg. Arbeitgeber, Arbeitnehmervertreter und auch Anbieter bleiben jedoch zumindest in Teilen skeptisch. Welche Änderungen kommen nun auf Betriebe und Beschäftigte zu? Wir stellen die wichtigsten Neuregelungen vor:

Vor Beginn der Sommerpause und bereits im Wahlkampf hat sich die große Koalition noch einmal zu einem Reformvorhaben durchgerungen und das Betriebsrentenstärkungsgesetz (BRSG) mit Wirkung zum 1.1.2018 verabschiedet.

Das Sozialpartnermodell (Nahles-Rente)

Das in der Öffentlichkeit im Fokus stehende Sozialpartnermodell, welches vor allem von Arbeitsministerin Nahles gefördert worden ist, soll die Verbreitung der betrieblichen Altersvorsorge (bAV)

und die Rentenhöhe verbessern. Es wird aber nicht allen Arbeitgebern offenstehen. Vielmehr ist eine Teilnahme an dem Sozialpartnermodell nur den Arbeitgebern möglich, die entweder der Tarifbindung unterliegen oder die Anwendung der einschlägigen Tarifverträge individuell vereinbaren.

Die drei Kernpunkte des Sozialpartnermodells sind:

- **Die reine Beitragszusage**

Das Herzstück des Sozialpartnermodells ist die Einführung einer reinen Beitrags-

zusage. Der Arbeitgeber ist dann lediglich verpflichtet, den vereinbarten Beitrag an die Versorgungseinrichtung zu bezahlen. Weiter hat er damit nichts mehr zu tun („pay and forget“). In der Konsequenz bedeutet dies, dass es keinerlei Garantie hinsichtlich der Höhe einer späteren Leistung geben wird. Für Arbeitgeber bedeutet dies eine Enthftung, für Arbeitnehmer die Chance auf höhere Renten, allerdings gleichzeitig auch letztlich das Risiko niedrigerer und schwankender Renten. Es wird in diesem Modell nur noch eine sog. Zielrente vereinbart sein.

- **Verpflichtende Weitergabe der eingesparten SV-Beiträge**

Künftig müssen Arbeitgeber eingesparte Sozialversicherungsbeiträge im Sozialpartnermodell verpflichtend in Höhe von pauschal 15 % an den Arbeitnehmer weitergeben.

Diese Regel gilt im Übrigen für alle weiteren Durchführungswege ebenfalls. Allerdings mit anderen Fristen und dann tarifdispositiv. Für bereits bestehende Vereinbarungen ist eine Übergangsfrist von drei Jahren vorgesehen. Für neu abgeschlossene Entgeltumwandlungen außerhalb des Sozialpartnermodells gilt diese Regelung erst ab 1.1.2019.

- **Ausschließlich Rentenzahlung**

Ein weiteres Merkmal des Sozialpartnermodells ist, dass als Leistung ausschließlich eine Rente gewährt werden darf. Eine Kapitalzahlung wie in den aktuell bekannten Modellen der betrieblichen Altersversorgung ist hier nicht mehr möglich.

Weitere Änderungen:

Künftig bis zu 8 % der BBG umwandelbar

Seit Verabschiedung des Alterseinkünftegesetzes von 2004 ist es möglich, über den Betrag von jährlich 4 % der Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung (BBG) hinaus einen weiteren Betrag in Höhe von 1.800 Euro steuerfrei für die betriebliche Altersversorgung zu verwenden. Durch das BRSG wird der bisher statische Betrag von 1.800 Euro durch einen dynamisierten Betrag von weiteren 4 % der BBG ersetzt. Künftig sind also bis zu 8 % der BBG steuerfrei umwandelbar. Sozialversicherungsfrei bleiben jedoch weiterhin nur 4 % der BBG.

Freiwillige Zusatzrenten teilweise anrechnungsfrei

Ein Grund für die geringe Verbreitung der bAV bei Geringverdienern war bisher, dass die angesparte Rente voll auf die staatliche Grundsicherung angerechnet wurde. Der Aufbau geringer Rentenanwartschaften lohnte sich also nicht. Doch damit ist künftig Schluss: Wer eine kleine Rente bezieht und daneben Grundsicherung, für den bleiben freiwillige Zusatzrenten, wie beispielsweise auch die Riester-Rente, in Zukunft bis 204 Euro (2017) anrechnungsfrei.

Arbeitgeberzuschuss steuerlich gefördert

Ebenfalls positiv aus Sicht von Arbeitnehmern mit kleinerem Gehalt ist folgende Regelung des BRSG: Für Arbeitnehmer bis zu 2.200 Euro Gehalt im Monat kann der Arbeitgeber steuerlich gefördert einen Zuschuss von mindestens 240 Euro bis maximal 480 Euro im Jahr leisten. Dabei erhält der Betrieb 30 % des Arbeitgeberbeitrags, also maximal 144 Euro, über eine Verrechnung mit der abzuführenden Lohnsteuer sofort zurück.

Opting-out-Modell künftig möglich

Arbeitgeber können künftig im Rahmen einer tarifvertraglichen Regelung betriebliche Altersvorsorge im sog. Opting-out-Modell anbieten. Arbeitnehmer müssen dann aktiv der Teilnahme an der Entgeltumwandlung innerhalb fester Fristen widersprechen. Unterlassen sie dies, nehmen sie automatisch an der bAV teil.

Verbesserung bei Abfindungszahlungen

Auch für die Nutzung von Abfindungen in der bAV bringt das BRSG eine Vereinfachung. Künftig kann bei Ausscheiden aus dem Betrieb ein Betrag von 4 % der Beitragsbemessungsgrenze in der Rentenversicherung multipliziert mit der Zahl der Beschäftigungsjahre (maximal zehn Jahre) steuerfrei für Zwecke der betrieblichen Altersversorgung verwendet werden. Mit den Rechengrößen für das Jahr 2017 ergibt sich damit ein Höchstbetrag von 30.480 Euro (4 % BBG = 3.048 Euro × 10 Jahre maximal). Die sog. Vervielfältigungsregelung wird somit attraktiver und deutlich vereinfacht. Zukünftig könnte sie daher insbesondere bei Abfindungszahlungen eine größere Rolle spielen.

Nachzahlung unterbliebener Dotierungen

In Zeiten, in denen das Arbeitsverhältnis ruht (z. B. in der Elternzeit), können meist aus finanziellen Gründen keine Beiträge zur Altersversorgung geleistet werden. Auch während Entsendungen ist beispielsweise keine steuerfreie Beitragszahlung in Deutschland möglich. Mit einer Neuregelung im BRSG schafft der Gesetzgeber nun eine „Nachzahlungsmöglichkeit“.

Abschaffung der Doppelverbeitragung

Von nahezu allen Seiten wurde in der Vergangenheit kritisiert, dass auch auf Leistungen aus Netto-Entgeltumwandlung – mit betrieblicher Riester-Förderung – Sozialversicherungsbeiträge zu entrichten sind. Mit dem BRSG entfällt die Beitragspflicht in der Leistungsphase. Dies wird auch für bereits bestehende Verträge gelten.

Riester-Zulage wird erhöht

Der letzte Punkt hat eigentlich mit der Betriebsrente nichts zu tun, denn die Riester-Rente wird mit überwältigender Mehrheit als Privatvertrag geführt. Trotzdem oder gerade deswegen ist die Nachricht wohl eine der wichtigsten in dieser Reform. Die jährliche Grundzulage wird von 154 Euro auf 175 Euro um 13,6 % erhöht.

Fazit

Tatsächlich wurden mit dem BRSG etliche Verbesserungen in der bAV verabschiedet, der große Wurf ist jedoch aus unserer Sicht nicht gelungen. Dies liegt insbesondere an der Tatsache, dass gerade diejenigen Betriebe, die bisher nur in sehr geringem Maße eine bAV anbieten, auch künftig vielen Regelungen des BRSG nicht unterliegen werden, da sie nicht tarifgebunden sind und dazu kaum davon auszugehen ist, dass sie sich freiwillig der Tarifbindung unterwerfen werden. Trotzdem ist das BRSG ein Schritt in die richtige Richtung. Gerade für Geringverdiener wurden einige Verbesserungen auf den Weg gebracht.

Erik Altmann

Versicherungsexperte der SdK e.V.



Sie haben Fragen zu Versicherungsprodukten und sind Mitglied der SdK Schutzgemeinschaft der Kapitalanleger e.V.?

Dann wenden Sie sich unter Angabe Ihrer Mitgliedsnummer an unseren Versicherungsexperten, entweder per E-Mail unter versicherungen@sdk.org oder telefonisch unter 089 324965-10.