



Starke Zusatzrente für alle

Informationen zum neuen Betriebsrentenstärkungsgesetz

Unsere Ziele

Eine auskömmliche Altersversorgung und ein wirksamer Schutz gegen Altersarmut sind dann am besten zu gewährleisten, wenn die gesetzliche und umlagefinanzierte Rente (die stets die wichtigste Säule der Altersversorgung sein wird) durch eine kapitalgedeckte Zusatzrente ergänzt wird.

Die Betriebsrente ist eine solche Zusatzrente. Allerdings verfügen nur knapp 60 Prozent der Arbeitnehmer in Deutschland über eine Betriebsrentenanwartschaft. Insbesondere bei Geringverdienern und bei kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) ist sie zu wenig verbreitet.

Deshalb diese Reform, mit der Betriebsrenten dank besonderer Förderung für Geringverdiener interessant werden und auch für die Betriebe das Angebot einer Betriebsrente attraktiver wird.

Die wichtigsten Neuerungen:

1. Der Geringverdiener-Zuschuss

Für Mitarbeiter mit einem Bruttomonatsverdienst von bis zu 2 200 Euro kann der Arbeitgeber einen Beitrag von bis zu 480 Euro jährlich zu einer Betriebsrente gewähren. Der Arbeitnehmer muss sich selbst

nicht finanziell beteiligen. 30 Prozent des Beitrages kann der Arbeitgeber mit der vom Betrieb abzuführenden Lohnsteuer als Zuschuss verrechnen.

2. Die neue Riester-Förderung

Der staatliche Förderbetrag für einen Riester-Vertrag wird von heute 154 Euro auf 175 Euro jährlich angehoben. Wer selbst im Jahr mindestens 60 Euro einzahlt, kann diese Förderung nutzen. Zugleich wird die Nutzung der Riester-Förderung für die Betriebsrente vereinfacht und erleichtert so dass für Geringverdiener, die eine Betriebsrente aufbauen wollen, bei einer Kombination von 480 Euro-Zuschuss (siehe 1.) und 175 Euro-Förderbetrag eine besonders hohe Förderung möglich ist.

3. Freibeträge bei der Grundsicherung

Bislang haben Arbeitnehmer mit geringem Einkommen auch deswegen jede Form von zusätzlicher Altersversorgung gemieden, weil sie davon ausgehen mussten, dass bei geringer Rente und Inanspruchnahme von Grundsicherung im Alter später alle Einnahmen - auch eine Zusatzrente - auf die Grundsicherung angerechnet würden.

Das drehen wir jetzt völlig um: Alles, was jemand freiwillig an zusätzlicher Altersversorgung angespart hat und was zu einer monatlichen ausgezahlten Zusatzrente führt, wird künftig mit mindestens 100 Euro und maximal 202 Euro von der Anrechnung auf die Grundsicherung freigestellt. Damit lohnt sich jetzt jede Zusatzrente, weil das im Alter immer zu einer finanziellen Besserstellung führt.

4. Betriebsrente immer mit Arbeitgeber-Zuschuss

Jeder Arbeitnehmer hat das Recht, einen Teil seines Einkommens auf dem Wege einer Entgeltumwandlung steuer- und sozialabgabefrei in eine Betriebsrente einzubezahlen. Künftig kommt zu jeder Betriebsrente obligatorisch ein Arbeitgeberzuschuss dazu. Arbeitgeber müssen bei neuen Verträgen ab 2019 (bei Altverträgen ab 2022) einen Betrag in Höhe von 15 Prozent des umgewandelten Arbeitsentgelts in die Betriebsrente ihrer Arbeitnehmer einbezahlen. Das macht für Arbeitnehmer eine Umwandlung von Einkommensanteilen in eine Betriebsrente zusätzlich interessant. Für Arbeitgeber stellt dieses keine Belastung dar, weil sie ihrerseits durch die Entgeltumwandlung des Arbeitnehmers Sozialversicherungsbeiträge einsparen.

5. Sozialversicherungs-Rechnung stimmt wieder

Wird im Rentenalter die Betriebsrente bezogen, müssen davon volle Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge (Arbeitnehmer- und Arbeitgeberanteil) bezahlt werden. Das hat bislang viele Arbeitnehmer davon abgehalten, die sogenannte Entgeltumwandlung für eine Betriebsrente zu nutzen. Jetzt werden die bei einer Entgeltumwandlung in der Ansparphase auf Seiten des Arbeitnehmers und des Arbeitgebers eingesparten Krankenversicherungsbeiträge auf das Betriebsrentenkonto fließen, damit ist dieses bisherige Hemmnis ebenfalls beseitigt. Eine Vergleichsrechnung zeigt, dass das Einsparen der vollen Beiträge in der Ansparphase und die Verbeitragung in der Rentenphase die finanziell günstigere Regelung ist gegenüber einem umgekehrten System.

6. Steuerfrei mehr möglich

Bislang kann jeder Arbeitnehmer von seinem Lohn einen Betrag von bis zu vier Prozent der Beitragsbemessungsgrenze in der Rentenversicherung bei Wegfall der Steuer- und Sozialabgabepflicht auf diesen Einkommensbestandteil in eine Betriebsrente abzweigen.

Neu ist, dass künftig bis zu acht Prozent steuerfrei abgezweigt werden können. Bei der Sozialabgabefreiheit bleibt es bei vier Prozent.

7. Neues Tarifvertragsmodell

Mit dem Betriebsrentenstärkungsgesetz wird Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden für ihre jeweiligen Branchen der Abschluss neuer Tarifverträge ermöglicht, die folgende Besonderheiten regeln:

- a) Der Arbeitgeber wird von der Haftung für die Betriebsrente des Beschäftigten bei Wegfall aller anderen Sicherungsmechanismen entbunden. Damit fällt für viele Betriebe ein Hindernis weg, das sie bislang davon abgehalten hat, Betriebsrenten für ihre Beschäftigten zu initiieren.
- b) Zugleich vereinbart dieser für die Arbeitnehmer eine Zielrente. So können – flankiert durch wohldurchdachte Sicherungsmechanismen - bei der Anlage des Kapitals mehr Möglichkeiten als bei einer Garantierente genutzt werden können, um die Rendite zu erhöhen.

- c) Damit ausreichend Sicherheit für die Betriebsrente geschaffen wird, wird der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin) die Aufsicht über das neue Betriebsrentensystem übertragen; auch sollen die Arbeitgeber einen speziellen Sicherungsbeitrag leisten.
- d) Mit den neuen Tarifverträgen wird den Betrieben zudem ermöglicht, alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter automatisch in das Betriebsrentensystem einzubeziehen. Wenn ein Arbeitnehmer keine Betriebsrente will, muss er sich ausdrücklich abmelden (Opting-out-System).

8. Auch für Betriebe ohne Tarifbindung

Nicht tarifgebundene Betriebe sollen durch eine sogenannte Inbezugnahme die Regelungen der neuen Tarifverträge für ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nutzen können. Die Regelungen hierfür in den Tarifverträgen sollen so gestaltet werden, dass es keine unbilligen Auflagen für eine solche Mitbeteiligung nicht tarifgebundener Unternehmen gibt.

9. Wahlfreiheit gewährleisten

Auch in Zukunft sollen Betriebe und ihre Arbeitnehmer sich für die neue Zielrente aufgrund der neuen Tarifverträge entscheiden können oder für eines der bisherigen Modelle der Betriebsrente (mit Arbeitgeberhaftung und mit Garantien). Dafür sollen die Tarifparteien in ihren Verträgen entsprechende Öffnungsklauseln vereinbaren.

10. RESUMEE

Kurzum: Betriebsrente lohnt sich jetzt für jeden, für jeden Arbeitnehmer und jeden Betrieb.