

MLP Themenservice

Der Service für Journalisten

Reform der Betriebsrente – ein Kurzüberblick

Mit dem Betriebsrentenstärkungsgesetz will es die Regierung insbesondere kleinen und mittelständischen Unternehmen erleichtern, ihren Beschäftigten eine betriebliche Altersvorsorge anzubieten. Neben vielen positiven Effekten kann der Schritt aber auch gesetzliche Einschränkungen der Flexibilität zur Folge haben: Insbesondere Arbeitnehmer, die Wert auf Garantien und ein Kapitalwahlrecht zu Rentenbeginn legen, sollten sich noch dieses Jahr um ihre Betriebsrente kümmern.

Das jüngst im Bundestag verabschiedete Gesetz, das noch Anfang Juli durch den Bundesrat muss, soll die betriebliche Altersvorsorge (bAV) ab 2018 auch für Geringverdiener attraktiver machen und insbesondere in kleinen Betrieben stärker verankern. Von den fast 32 Millionen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten besitzt erst knapp die Hälfte eine betriebliche Altersvorsorge.

Die Kernpunkte der Reform im Überblick:

- Erhöhung des steuerlichen Förderrahmens auf 8 Prozent (bisher 4 Prozent) der Beitragsbemessungsgrenze pro Jahr.
- Förderbeitrag für Geringverdiener: Bei Einkommen bis zu 2.200 Euro brutto monatlich wird ein Arbeitgeberzuschuss von bis zu 480 Euro jährlich mit bis zu 144 Euro vom Staat bezuschusst.
- Verpflichtender Arbeitgeberzuschuss für Entgeltumwandlung: Arbeitgeber müssen ab 2019 für neu vereinbarte Entgeltumwandlungen einen Arbeitgeberzuschuss in Höhe von 15 Prozent des Umwandlungsbetrages leisten, wenn der Arbeitgeber eine Sozialversicherungsersparnis hat. Für den Bestand gilt dies ab 2022.
- Neue Zusageform: Die Beitragszusage (Sozialpartnermodell): Arbeitnehmer erhalten vom Arbeitgeber tarifvertraglich reine Beitragszusagen – Garantien auf das Ersparte entfallen. Arbeitnehmer haben dabei auch nicht mehr das bisherige Kapitalwahlrecht, also die Möglichkeit, später anstelle der monatlichen Rente sich das angesparte Kapital auf einen Schlag auszahlen zu lassen. Arbeitgeber werden bei dieser Zusageform enthaftet, die Tarifparteien können aber vom Arbeitgeber zu zahlende Sicherheitsbeiträge vereinbaren. Auch hier gibt es – bereits ab 2018 – einen Arbeitgeberzuschuss in Höhe von 15 Prozent, wenn der Arbeitgeber Einsparungen bei den Sozialversicherungsbeiträgen durch die Entgeltumwandlung des Mitarbeiters hat.
- Einführung des Opting-Out-Modells tarifvertraglich möglich: Der Arbeitnehmer zahlt automatisch ein – und muss aktiv widersprechen, sofern er nicht vorsorgen möchte.
- Für den Fall, dass ein Arbeitnehmer im Alter unter die Grundsicherung fällt, wird es erstmals Freibeträge von knapp über 200 Euro pro Monat für z. B. Betriebs- oder Basis-/Riester-Renten geben.
- Die jährliche Grundzulage für die Riester-Rente wird auf 175 Euro erhöht – dies gilt sowohl für die private Riester-Rente als auch für die Variante innerhalb der bAV.

„Die Reform bringt viele positive Ansätze, aber auch wesentliche Veränderungen mit sich – so sollen beispielsweise bei der sogenannten Beitragszusage Garantien und das Kapitalwahlrecht entfallen sowie optionale Sicherheitsbeiträge des Arbeitgebers eingeführt werden“, sagt Ralf Raube, Leiter des Geschäftsbereichs Betriebliche Vorsorge bei MLP/TPC. „Arbeitnehmer, die insbesondere Wert auf diese bisher enthaltenen Leistungen legen, sollten sich noch 2017 um ihre betriebliche Altersvorsorge kümmern.“

Auch Unternehmen informieren sich am besten bereits jetzt über die Neuregelungen. „Wir empfehlen Arbeitgebern, schon 2017 die Auswirkungen auf das bestehende betriebliche Versorgungssystem für sich analysieren zu lassen, um ggf. entsprechende Gestaltungsspielräume zu nutzen.“

Kontakt:

Johannes Zenner

Tel 06222 • 308 • 2936

Fax 06222 • 308 • 1131

johannes.zenner@mlp.de