



# Bundesregierung plant Ausbau der Betriebsrenten

von Rechtsanwalt Ringo Grenz,  
Kanzlei TO44, Paderborn

Der Referentenentwurf für das sog.  
**Betriebsrentenstärkungsgesetz**  
liegt nun seit einem Monat vor.

Dabei wird weiterhin auf den freiwilligen Ausbau der betrieblichen Versorgungssysteme gesetzt. Ein **gesetzlich verpflichtendes bAV-System** wird es also **vorerst nicht** geben.

Die Betriebliche Altersversorgung (bAV) hat sich längst im Alltag der Unternehmen etabliert. Insbesondere die Direktversicherung ist bei kleinen und mittelständischen Unternehmen eine beliebte Form der bAV. Während bei den Arbeitnehmern die Planbarkeit im Fokus steht, ist es bei den Arbeitgebern die (vermeintliche) Haftungssicherheit.

Das Betriebsrentenstärkungsgesetz zielt nun darauf ab, insbesondere **Beschäftigten mit niedrigem Einkommen** den Zugang zu einer kapitalgedeckten bAV zu erleichtern.

Letztlich werden es diese Zusatzrenten sein, die den Beschäftigten im Rentenalter den Weg zum Sozialamt ersparen und dem Staat die Anzahl der Hartz IV-Empfänger reduzieren werden.

Getreu dem Motto: Vorsorgen ist besser als heilen, unternimmt der Gesetzgeber nun den Versuch, mit weiterer staatlicher Unterstützung eine Altersversorgung aufzubauen, die von privatwirtschaftlichen Versicherungs- und Finanzanlageunternehmen vertrieblich umgesetzt werden soll.

Im Wesentlichen sind es **3 Kernthemen**, die vom Betriebsrentenstärkungsgesetz betroffen sind und **ab dem 01. Januar 2018** gelten sollen.

### 1. Förderung für Geringverdiener

Der mit dem neuen § 100 EStG eingeführte bAV-Förderbeitrag soll den Verbreitungsgrad der betrieblichen Altersversorgung von Beschäftigten mit unterdurchschnittlichen Einkommen erhöhen. Umgesetzt wird dies durch zweierlei Maßnahmen. Zum einen werden die Beschäftigten im ersten Dienstverhältnis (Steuerklassen I bis V oder Bestimmung durch den Arbeitnehmer bei pauschal besteuertem Arbeitslohn) motiviert, die sich eine bAV nicht leisten können und bei denen sich eine bAV bisher auf Grund der niedrigen oder schlicht nicht vorhandenen Lohnsteuerentlastung steuerlich nicht rechnet. Zum anderen sollen für Arbeitgeber durch den bAV Förderbetrag Anreize geschaffen werden, zusätzliche Mittel für die Beschäftigten aufzubringen.

Förderbetrag für Arbeitgeberfinanzierte Betriebsrenten	
maximaler Arbeitnehmerlohn pro Monat	2.000,- €
Förderbetrag des Arbeitgebers pro Jahr	240,- € bis 480,- €
Förderanteil des Staates	30 %

Die Förderung soll mit der zu entrichtenden Lohnsteuer verrechnet werden.

Übersteigt die Förderung die zu entrichtende Lohnsteuer, etwa weil auf Grund des niedrigen Arbeitslohnes keine oder nur geringe Lohnsteuer anfällt, kommt es zu einer Erstattung durch das Betriebsstättenfinanzamt.

## **2. Haftungserleichterungen für Arbeitgeber**

Das Betriebsrentengesetz verpflichtet den Arbeitgeber für die Erfüllung der von ihm zugesagten Leistungen auch dann einzustehen, wenn die Durchführung nicht unmittelbar über ihn erfolgt. Zahlt der Arbeitgeber also auf Verlangen des Arbeitnehmers Beiträge an eine Direktversicherung im Rahmen einer Beitragszusage mit Mindestleistung und erreicht der Versicherer nicht die nötige Verzinsung, um die eingezahlten Beiträge abzüglich der Risikokosten, zum Rentenbeginn zur Verfügung stellen zu können, so ist der Arbeitgeber verpflichtet, diese entstandene Lücke aufzufüllen. An diesem Umstand ändert auch der Referentenentwurf zum Betriebsrentenstärkungsgesetz nichts.

Arbeitgeber bleiben deshalb weiter **gut beraten**, für ihre Unternehmen Regelungen zur bAV im Rahmen einer **Versorgungsordnung** zu schaffen, um die größten Risiken beherrschbar zu machen.

Allerdings wird mit dem Referentenentwurf ein erster Versuch gewagt, die Arbeitgeber aus der Haftung herauszuholen. Denn die Betriebsrenten-Reform ermöglicht nun auch **reine Beitragszusagen**.

Der Arbeitgeber verspricht damit den Beschäftigten keine Leistung im Rentenalter, sondern lediglich die Bezahlung eines Beitrages in bestimmter Höhe, während des Beschäftigungsverhältnisses an einen externen Versorgungsträger (Pensionskasse, Direktversicherung oder Pensionsfonds).

Diese Möglichkeit soll sich allerdings lediglich auf Unternehmen mit bestehendem Tarifvertrag beschränken.



Etwa 60 Prozent aller sozialversicherungspflichtigen Arbeitnehmer verfügen über eine betriebliche Altersversorgung.

Darüber hinaus können sich Tarifpartner zukünftig **auf ein sogenanntes Opting-Out-Verfahren verständigen**. Dabei nimmt jeder Mitarbeiter an der betrieblichen Altersversorgung teil, es sei denn, er widerspricht dem explizit. Diese Vorgehensweise eröffnet sich auch für Nichttarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer, denn diese können die Anwendung der einschlägigen tariflichen Regelung vereinbaren.

### 3. mehr Vorsorge abgabenfrei möglich

Arbeitnehmern soll nun ein höherer förderfähiger Beitragsrahmen eingeräumt werden. Der steuer- und sozialversicherungsfreie Beitrag soll **von 4% auf 7%** der Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung angehoben werden. Dafür entfällt der bisher steuerfreie aber sozialversicherungspflichtige Betrag von 1.800 €. Diese für das Jahr 2018 vorgesehene Regelung auf das Jahr 2016 angewendet bedeutet, dass Beschäftigte statt 4.767,- € (2976,- € + 1.800,- €) nunmehr 5.208,- € abgabenfrei in ein betriebliches Versorgungssystem umwandeln könnten.

### 4. Freibeträge für Geringverdiener

Immerhin. Mindestens 100,- € aus der betrieblichen Altersversorgung sollen künftig nicht auf die Sozialleistung angerechnet werden.

## Fazit:

Der große Wurf ist es nicht. Mit der Freiwilligkeit der Vorsorge vergibt das Ministerium die Chance, die immer größer werdende Lücke zwischen dem letzten Erwerbseinkommen und dem Renteneinkommen bei den Beschäftigten auf breiter Basis zu minimieren.

Gerade bei der Förderung der Arbeitgeber zum Aufbau einer Altersversorgung für Ihre Arbeitnehmer bestehen doch zumindest Zweifel an der Akzeptanz in der Unternehmerschaft. Nicht zuletzt dürfte dem Geringverdienenden Beschäftigten häufig die Gehaltsauszahlung wichtiger sein als der Sparbeitrag in einem Altersvorsorgevertrag.

Bei einer Einzahlung über 30 Jahre von monatlich 20 € stehen dem zukünftigen Rentner je nach Risikoneigung

im Durchschnitt etwa 70,- € monatlich zur Verfügung. Unabhängig davon, dass die Profitabilität solcher Verträge für die Versicherungsgesellschaften zu bezweifeln ist, ist der Nutzen für die Beschäftigten eher marginal.

Der Referentenentwurf sieht Kosten für die Umsetzung des Gesetzes von 11,28 Mio. Euro für die Verwaltung auf Bundesebene und 3,71 Mio. Euro für die Wirtschaft vor.