



# Betriebsrentenstärkungsgesetz

Referentenentwurf vom 04.11.2016

*„Die wichtige Säule der betrieblichen Altersversorgung soll weiter gestärkt werden. Hierzu enthält der nun vorliegende Gesetzentwurf die folgenden wesentlichen Punkte“:*

## **Einführung einer reinen Beitragszusage mit Zielrente ohne Garantie**

Aus Sicht der Arbeitgeber war die betriebliche Altersversorgung unter Umständen mit dem Risiko der Einstandspflicht verbunden. Denn nach § 1 Abs. 1 S. 3 BetrAVG haftet der Arbeitgeber für die Erfüllung von Zusagen aus der Altersversorgung auch dann, wenn er sich eines externen Trägers bedient. Gerade bei regulierten Pensionskassen ist dieser Risikofall in der Vergangenheit bereits eingetreten.

Nach dem neuen „**Sozialpartnermodell**“ soll dies noch einfacher werden (gilt für Tarifverträge/Regelung):

- § Der Arbeitgeber zahlt den Beitrag, darüber hinaus hat er keine weitere Verpflichtung, keine Garantien bei der Leistung. Es resultiert am Ende aus dieser neuen Zusageform eine Zielrente.
- § Die reine Beitragszusage soll ausschließlich in einem Sozialpartnermodell umsetzbar sein. Nach dem Entwurf (Entwurf § 21 ff. BetrAVG) müssen sich die Tarifvertragsparteien auf diese Umsetzungsform einigen oder auf ein gemeinsames Versorgungswerk zurückgreifen.
- § Es können Direktversicherung, Pensionskasse und Pensionsfonds als Umsetzer genutzt werden.
- § Als Leistung ist nur eine Rentenzahlung erlaubt.
- § Bei der Beitragszusage und Entgeltumwandlung sollen 15% der Sozialabgabenersparnis an den Mitarbeiter weitergegeben werden.
- § Beitragszusagen sind sofort unverfallbar. Als Ausgleich für die Enthftung des Arbeitgebers „sollen“ Tarifverträge einen zusätzlichen, eigens nach dem neuen § 3 Nr. 63a EStG steuerbefreiten „Sicherungsbeitrag“ vorsehen, den der Arbeitgeber entrichten muss.
- § Über Tarifverträge kann eine verpflichtende Entgeltumwandlung als „*Opting-out*“ Variante auch für bereits bestehende Arbeitsverhältnisse, eingeführt werden. Das Angebot zur Entgeltumwandlung „gilt als angenommen“, wenn es der Arbeitgeber mindestens drei Monate vor Umwandlung schriftlich unterbreitet und auf den Umwandlungsbetrag hingewiesen hat.

## **Ausweitung des Förderrahmens nach § 3 Nr. 63 EStG**

Der Dotierungsrahmen des § 3 Nr. 63 EStG wird von derzeit 4 % der Beitragsbemessungsgrenze West in der DRV auf 7 % ausgeweitet.

- § Differenzierung von Alt- und Neuzusagen im Zusammenhang mit dem § 40b EStG in der bis 31.12.2004 geltenden Fassung entfällt. Beiträge in einem alten 40b-Vertrag werden auf den erhöhten Dotierungsrahmen angerechnet.
- § Sozialversicherungsrechtlich gibt es keine Erhöhungen, es bleibt bei den 4 % der BBG West DRV.

## **Einführung eines neuen Förderbetrages zur betrieblichen Altersversorgung für Arbeitgeberbeiträge**

Dies ist zentraler Bestandteil der Förderung in klein – und mittelständischen Betrieben als Hauptzielgruppe.

- § Für Mitarbeiter mit max. 2.000 Euro brutto mtl. Entgelt kann der Arbeitgeber einen Betrag von 30 % eines zusätzlichen Arbeitgeberbeitrages zur bAV direkt bei der Lohnsteueranmeldung absetzen.
- § Der Förderbetrag ist auf max.144 Euro begrenzt. Um diesen Förderbetrag in Anspruch nehmen zu können, muss der Arbeitgeberbeitrag mindestens 480 Euro im Jahr betragen, bei mindestens 240 Euro Arbeitgeberbeitrag beträgt die Förderung 72 Euro für den Arbeitgeber.

## **Anpassung bei Riesterförderung & Grundsicherung**

Die jährliche Riester-Grundzulage steigt von 154 € auf 165 €. Zudem sollen Leistungen aus einer Riester-bAV sozialversicherungsfrei bleiben, damit entfällt die stark kritisierte Doppelverbeitragung. Rentenleistungen aus bAV, Riester- und Basisrentenverträgen werden zukünftig bis zu einem Betrag von 100 € monatlicher Rente nicht auf die staatliche Grundsicherung angerechnet.

*„Die Allianz Direktversicherung ist für das neue Sozialpartnermodell und die neue steuerliche Förderung die perfekte Lösung“.*