

Gemeinsam vorsorgen. Besser leben.

MetallRente 

Dezember 2017

**Betriebsrentenstärkungsgesetz (BRSG):
Neue Chancen für die Alterssicherung**

Ab 2018: Bessere Rahmenbedingungen für die zusätzliche Altersvorsorge durch das BRSG.

Was will der Gesetzgeber?

- Mehr Verbreitung der Betriebsrente
- Motivation der Arbeitgeber
- Eine wirksame Ergänzung der gesetzlichen Rente

Was wollen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer?

- Eine gute zusätzliche Rente im Alter
- Sicherheit und Renditechancen
- Transparenz

Was wollen Arbeitgeber?

- Einfache Strukturen, einfache Abwicklung
- Befreiung von Haftungszwängen
- Rechtssicherheit
- Eine sichere zusätzliche Altersversorgung für ihre Mitarbeiter

Das bringt das Betriebsrentenstärkungsgesetz:

- **Die Sozialpartner können die Einführung „reiner Beitragszusagen“ auf tarifvertraglicher Grundlage vereinbaren:**
 - Die reine Beitragszusage basiert auf einer Tarifrente (auch „Zielrente“ genannt), die mehr Freiheiten in der Kapitalanlage bietet und die Arbeitgeber von Haftungszwängen befreit. Für die Sozialpartner sind Anreize gesetzt, die neuen Möglichkeiten tarifpolitisch zu nutzen. Dieser Prozess braucht Zeit. Auch Opting-out Modelle sind ein Gestaltungsansatz, den zunächst nur die Tarifparteien exklusiv einsetzen können.
 - Eine solche Sozialpartner-Rente darf ausschließlich als Rente gewährt werden. Eine Kapitalauszahlung ist nicht möglich. Damit können bessere Möglichkeiten renditestarker Anlage über den gesamten Ansparzeitraum und darüber hinaus genutzt werden.
 - Die Teilnahme am Sozialpartnermodell ist nur den Arbeitgebern möglich, die entweder der Tarifbindung unterliegen oder die Anwendung der einschlägigen Tarifverträge individuell vereinbaren.

Bessere Förderung in der zweiten Säule.

Der staatliche Förderrahmen für die betriebliche Altersversorgung wird erhöht:

Ab dem 01.01.2018 wird der Förderrahmen auf insgesamt 8% der BBG (entspricht 2018: 6.240 Euro) ausgeweitet. Die ersten 4% der BBG bleiben steuer- und sozialversicherungsfrei (in 2018: 3.120 Euro). Die zweiten 4% der BBG sind lediglich steuerfrei (in 2018: 3.120 Euro).

Arbeitgeberzuschuss:

Für alle Betriebsrentenverträge, die ab dem 01.01.2019 geschlossen werden, muss der Arbeitgeber mindestens 15% des Betrags, den der Arbeitnehmer für seine betriebliche Altersvorsorge umwandelt, dazulegen, wenn er damit Sozialversicherungsbeiträge spart. Für alle schon heute bestehenden Vereinbarungen zugunsten von Pensionskassen, Direktversicherungen oder Pensionsfonds wird dieser Arbeitgeberzuschuss ab 2022 verpflichtend. Von dieser Vorgabe kann in Tarifverträgen nach oben oder unten abgewichen werden. Ausgenommen sind Arbeitnehmer, die eine bAV über Direkt- und Unterstützungskassenzusagen haben.

Bessere Förderung in der zweiten Säule.

Arbeitgeberförderbetrag:

Arbeitgeber erhalten seit diesem Jahr eine steuerliche Förderung, wenn sie sich erstmalig dafür entscheiden, Mitarbeiter mit Einkommen bis maximal 2.200 € beim Sparen für eine Betriebsrente zu unterstützen. Gerade für Arbeitnehmer in Teilzeit oder Auszubildende kann ein solcher Zuschuss den Ausschlag geben, für eine Rente über den Betrieb zu sparen. Arbeitgeber, die pro Kalenderjahr einen Zusatzbeitrag zwischen 240 Euro und 480 Euro leisten, können 30% des Zuschusses mit der für den jeweiligen Beschäftigten abzuführenden Lohnsteuer verrechnen.

Arbeitgeberzuschüsse, die bereits 2017 und früher einen Arbeitgeberzuschuss für die zusätzliche Altersvorsorge Ihrer Mitarbeiter gezahlt wurden, werden nicht berücksichtigt.

Bessere Förderung in der dritten Säule.

Bessere Bedingungen für die Riester-Rente:

- Die Grundförderung für Riester-Sparer wird von 154 auf 175 Euro erhöht.
- Außerdem werden künftig betriebliche Riester-Renten in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung genauso behandelt wie private Riester-Verträge: Wenn man später seine Riester-Rente bezieht, muss man darauf als pflichtversicherter Rentner keine Pflege- oder Krankenversicherungsbeiträge zahlen.

Geförderte Altersvorsorge lohnt sich für alle: Verbesserungen für Beschäftigte mit niedrigen Einkommen.

- **Anreize für Arbeitgeber zur Förderung der Altersvorsorge von Beschäftigten mit niedrigen Einkommen:**
 - Arbeitgeber erhalten künftig eine Steuervergünstigung, wenn sie Beschäftigten mit weniger als 2.200 Euro Bruttoeinkommen im Monat freiwillig eine Betriebsrente mit Beiträgen von mindestens 240 und maximal 480 Euro gewähren.
 - 30 Prozent dieses Arbeitgeberbeitrags werden dem Arbeitgeber erstattet (72 Euro bis max. 144 Euro im Jahr). Dieser Förderbetrag fließt durch Verrechnung mit der vom Arbeitgeber abzuführenden Lohnsteuer.
- **Einführung von Freibeträgen für Zusatzrenten bei Grundsicherung:**
 - Renten aus geförderter Altersvorsorge werden künftig nicht mehr voll auf die Grundsicherung angerechnet. Es gilt ein Grundbetrag von 100 Euro monatlich. Darüber hinaus bleiben 30 Prozent anrechnungsfrei. Der Freibetrag ist auf 50 Prozent der Regelbedarfsstufe 1 begrenzt (2018: 208 Euro). So lohnt sich zusätzliche Altersvorsorge auch für Beschäftigte mit niedrigeren Einkommen oder in Teilzeit.