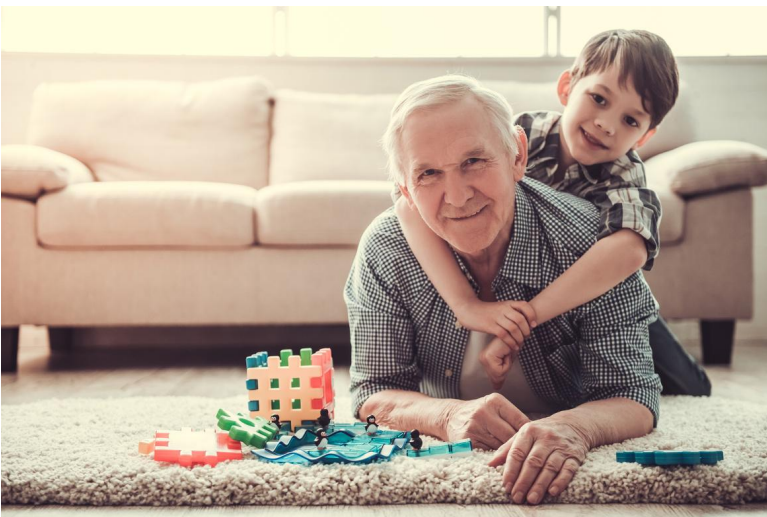


Das ändert sich bei der Betriebsrente

Um die drohende Altersarmut zu bekämpfen, will der Gesetzgeber die Betriebsrente für Arbeitgeber attraktiver machen und gleichzeitig erreichen, dass mehr Arbeitnehmer die betriebliche Altersvorsorge durch Gehaltsumwandlung nutzen. Sie sollen so zusätzlich für ihre Rente sparen. Was es mit dem Betriebsrentenstärkungsgesetz (BRSg) auf sich hat.



© VadimGuzhva-Fotolia.com

DAS WICHTIGSTE IN KÜRZE

- Eine Gesetzesänderung soll dafür sorgen, dass Verbraucher mehr Geld über die betriebliche Altersvorsorge sparen.
- Die bisherigen fünf Modelle der Betriebsrente werden um das sogenannte Sozialpartnermodell ergänzt, das Vor- und Nachteile hat.

- Durch die Sozialabgabenlast für gesetzlich Krankenversicherte lohnt sich die Entgeltumwandlung meistens nicht.

Stand: 26.07.2017

Einige Neuerungen des sogenannten Betriebsrentenstärkungsgesetz klingen zunächst einmal vielversprechend. Eine wesentliche Veränderung bei der Betriebsrentenreform ist wohl der sechste Durchführungsweg. Mit dem „Sozialpartnermodell“ sollen Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände neue Versorgungswerke anbieten und ihre Betriebsrenten in den Tarifverträgen verankern. Hierin sieht der Gesetzgeber die Chance, dass zusätzliche Arbeitgeberzuschüsse sowie günstige Verwaltungskosten für die Produkte ausgehandelt werden. An diese Modelle können sich auch nicht tarifgebundene Betriebe anschließen.

Um möglichst viele Arbeitnehmer zu erreichen, wird die Zusatzversorgung zukünftig als Opting-out Modell gestaltet. Das bedeutet: Die Entgeltumwandlung passiert automatisch und Arbeitnehmer müssen zukünftig aktiv werden, wenn er nicht mit eigenem Geld in die betriebliche Altersvorsorge investieren will und der Entgeltumwandlung widersprechen.

Das sind die Vorteile des neuen Betriebsrentenmodells

Ein Vorteil für zukünftige Einzahler in die Betriebsrente ist, dass der Arbeitgeber einen Zuschuss von 15 Prozent zahlen muss. Das ist allerdings nur fair, denn er spart für den eingezahlten Lohnanteil des Arbeitnehmers auch die gesamten Sozialabgaben, was für diesen wiederum ein Minus bei der gesetzlichen Rente bedeutet. Für Neuverträge gilt dies ab 2019 und ab 2022 auch für bestehende Verträge.

Zusätzlich kann der Chef noch einen Zuschuss von jährlich 240 bis 480 Euro drauflegen, wenn der Beschäftigte nur bis zu 2.200 Euro brutto verdient. In diesem Fall werden dann 30 Prozent vom Staat subventioniert.

Das sind die Nachteile des neuen Betriebsrentenmodells

Neu und heikel ist, dass Arbeitnehmer künftig keine Garantien mehr erhalten. Mit der

Einführung einer reinen Beitragszusage ohne Garantie könnte am Ende sogar weniger rauskommen als zuvor eingezahlt wurde. Diese Regelung könnte sich zwar positiv auf die Kapitalanlagenrendite auswirken, allerdings müssen die Beschäftigten das Risiko allein tragen.

Bei kurzen Laufzeiten kann sich die fehlende Beitragsgarantie besonders negativ auswirken. Denn es gilt: Je kürzer der Zeitraum einer Geldanlage, desto stärker schlagen Kursschwankungen oder andere Risiken zu Buche. Um die Betriebsrente für Geringverdiener interessanter zu machen, gibt es künftig Freibeträge in Höhe von 200 Euro, die nicht auf die Grundsicherung im Alter oder Erwerbsminderungsrenten angerechnet werden.

UNSER FAZIT

Die neuen Betriebsrenten können für einen Teil der Beschäftigten ein attraktives Angebot darstellen, für viele Arbeitnehmer werden sie jedoch nicht die beste Lösung sein, denn das Grundproblem der betrieblichen Altersvorsorge bleibt. Durch die 2004 eingeführte Sozialabgabenlast auf die Betriebsrente für gesetzlich Krankenversicherte lohnt sich die Entgeltumwandlung für die Wenigsten.

© Verbraucherzentrale Hamburg e. V.

<https://www.vzhh.de/themen/finanzen/private-altersvorsorge-riester-etc/das-aendert-sich-bei-der-betriebsrente>