

Betriebsrentenstärkungsgesetz

Überblick über die Änderungen ab 1. Januar 2018

Sebastian Rieger, Landshut
Bernhard Bartsch, Landshut
Bereich Grundsatz, Deutsche Rentenversicherung Bayern Süd

Das Betriebsrentenstärkungsgesetz schafft neue Anreize zum Auf- und Ausbau der betrieblichen Altersvorsorge. Die Möglichkeiten für die Sozialpartner, über Tarifverträge betriebliche Versorgungssysteme zu gestalten, werden erweitert. Zusätzlich werden Anreize für Geringverdiener durch spezifische Förderungen eingeführt.

Inhaltsverzeichnis

- 1 Allgemeines
- 2 Änderung des Betriebsrentengesetzes
 - 2.1 Sozialpartnermodell mit reiner Beitragszusage
 - 2.2 Automatische Entgeltumwandlung
 - 2.3 Weitergabe ersparter Sozialversicherungsbeiträge
- 3 Änderungen im Steuerrecht
 - 3.1 Erhöhung des steuerlichen Freibetrages von Arbeitgeberbeiträgen zur BAV
 - 3.2 Arbeitgeberzuschüsse bei Entgeltumwandlungen
 - 3.3 Sicherheitsbeiträge des Arbeitgebers bei reinen Beitragszusagen
 - 3.4 Förderung für Geringverdiener
- 4 Änderungen im Sozialversicherungsrecht
 - 4.1 Arbeitgeberbeiträge zur BAV
 - 4.2 Sicherheitsbeiträge des Arbeitgebers bei reinen Beitragszusagen
 - 4.3 Änderung bei der Kranken- und Pflegeversicherung
 - 4.4 Auskunftsanspruch gegenüber der Deutschen Rentenversicherung
- 5 Sonstige Neuregelungen
 - 5.1 Erhöhung der Grundzulage für die Riesterrente
 - 5.2 Grundsicherung
 - 5.3 Überwachung durch die Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht
- 6 Fazit

1 Allgemeines

Mit der Rentenreform des Jahres 2001 wurde das bis dahin zumindest für langjährig Versicherte geltende Ziel einer lebensstandardsichernden Rente aufgegeben. Für die Lebensstandardsicherung sind in dem nun geltenden Drei-Säulen-Modell auch Leistungen aus der 2. Säule (betriebliche Altersvorsorge) und/oder der 3. Säule (private Altersvorsorge – Riesterrente) unerlässlich. Ein funktionierendes Drei-Säulen-Modell setzt einen möglichst umfassenden Verbreitungsgrad der 2. und 3. Säule voraus.

Nach dem Alterssicherungsbericht 2016 (Bundestagsdrucksache 18/10571) zeigen sich bei der Entwicklung der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten insgesamt und bei denen mit aktiven Anwartschaften auf eine betriebliche Altersvorsorge (BAV) folgende Ergebnisse:

	2001	2011	2012	2013	2014	2015
Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (in Millionen)	28,0	29,0	29,5	29,9	30,4	31,1
darunter mit BAV (in Millionen)	13,6	17,1	17,4	17,6	17,6	17,7
Verbreitungsquote	48,7 Prozent	58,7 Prozent	59,0 Prozent	58,8 Prozent	58,0 Prozent	57,0 Prozent

Alterssicherungsbericht 2016, Tabelle D.1.2

Nach einer steigenden Verbreitungsquote der betrieblichen Altersvorsorge bis auf 59 Prozent im Jahr 2012 ist ab 2013 eine sinkende Quote feststellbar.

Aus dem Alterssicherungsbericht kann weiter entnommen werden, dass

→ in der Privatwirtschaft der Anteil der Beschäftigten mit BAV-Anwartschaften je nach Betriebsgröße unterschiedlich ist,

Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte mit BAV in der Privatwirtschaft nach Betriebsgröße	
Betriebsgröße (Anzahl der Beschäftigten)	Anteil Beschäftigte mit BAV in Prozent
1000 und mehr	83 Prozent
500 bis 999	65 Prozent
250 bis 499	58 Prozent
50 bis 249	44 Prozent
10 bis 49	38 Prozent
1 bis 9	28 Prozent

Alterssicherungsbericht 2016, Tabelle D.1.2

→ insgesamt gut 70 Prozent der Beschäftigten zusätzlich über eine BAV und/oder einen Riester-Vertrag für das Alter vorsorgen, aber knapp 47 Prozent der Beschäftigten mit weniger als 1.500 Euro Erwerbseinkommen im Monat weder eine Betriebs- noch eine Riester-Rente haben.

monatlicher Bruttolohn (in Euro)	ohne zusätzliche Altersvorsorge	mit zusätzlicher Altersvorsorge	mit BAV	mit Riester	darunter mit BAV und Riester
unter 1500	46,5 Prozent	53,5 Prozent	30,4 Prozent	38,0 Prozent	14,9 Prozent
1500 bis 2500	39,2 Prozent	60,8 Prozent	43,8 Prozent	32,9 Prozent	15,9 Prozent
2500 bis 3500	27,4 Prozent	72,6 Prozent	61,0 Prozent	32,6 Prozent	20,9 Prozent
3500 bis 4500	18,5 Prozent	81,5 Prozent	73,1 Prozent	30,7 Prozent	22,3 Prozent
4500 und mehr	13,2 Prozent	86,8 Prozent	80,9 Prozent	35,9 Prozent	29,9 Prozent
gesamt	29,6 Prozent	70,4 Prozent	57,0 Prozent	33,8 Prozent	20,4 Prozent

Alterssicherungsbericht 2016, Tabelle D.3.7

Besonders in kleinen Unternehmen und bei Beschäftigten mit niedrigem Einkommen werden damit Schwächen bei der Verbreitung des Drei-Säulen-Modells deutlich. Mit den Neuregelungen durch das Betriebsrentenstärkungsgesetz vom 17. August 2017 (BGBI. I S. 3214) im Betriebsrentengesetz, im Steuerrecht und im Sozialrecht sollen insbesondere eine höhere Verbreitung der betrieblichen Altersvorsorge und ein höheres Versorgungsniveau der Beschäftigten durch kapitalgedeckte Zusatzrenten erreicht werden. Wesentliche Punkte sind dabei insbesondere:

- Stärkung der Betriebsrenten durch ein Sozialpartnermodell und einen Steuerzuschuss für Geringverdienende
- Weitergabe der vom Arbeitgeber ersparten Sozialversicherungsbeiträge in pauschalisierter Höhe bei Finanzierung der Betriebsrente mit Beiträgen aus einer Entgeltumwandlung
- Erhöhung der Grundzulage von 154 Euro auf 175 Euro bei der Riester-Förderung
- Wegfall der Beitragspflicht zur gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung für betriebliche Riester-Verträge
- Freibeträge in der Grundsicherung für die zusätzliche Altersvorsorge
- Aufklärung durch die Rentenversicherungsträger über sämtliche staatlich geförderte zusätzliche Altersvorsorgeangebote

Im Folgenden werden einzelne Regelungen des Betriebsrentenstärkungsgesetzes dargestellt. Die Ausführungen enthalten neben allgemeinen Informationen auch die Ergebnisse aus der Besprechung der Spitzenverbände der Sozialversicherungsträger zu den Auswirkungen des Betriebsrentenstärkungsgesetzes.

2 Änderung des Betriebsrentengesetzes

2.1 Sozialpartnermodell mit reiner Beitragszusage

Die Tarifvertragsparteien (Arbeitgeber und Gewerkschaften) können ab 2018 in Tarifverträgen eine Vereinbarung über eine Betriebsrente mit reiner Beitragszusage (ohne Haftung des Arbeitgebers) aufnehmen.

Das Instrument der reinen Beitragszusage stärkt damit die Rolle der Sozialpartner in der betrieblichen Altersversorgung. Vereinbaren die Sozialpartner, dass Betriebsrentenzusagen in der Form reiner Beitragszusagen erfolgen, müssen sie sich an der Durchführung und Steuerung dieser Betriebsrenten beteiligen. Das kann im Rahmen gemeinsamer Einrichtungen nach dem Tarifvertragsgesetz erfolgen. Es genügt aber auch, wenn die Sozialpartner in bestehenden Einrichtungen der betrieblichen Altersversorgung wie Pensionskasse, Pensionsfonds oder Direktversicherung Möglichkeiten erhalten, auf die Durchführung der neuen betrieblichen Altersversorgung einzuwirken.

Bei der reinen Beitragszusage sichert der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer nur die Zahlung eines bestimmten Beitrags zur Finanzierung von Leistungen der betrieblichen Altersversorgung zu. Die Leistungsansprüche der Beschäftigten richten sich einzig gegen den externen Versorgungsträger (Pensionsfonds, Pensionskasse oder Direktversicherer). Mit der reinen Beitragszusage wird keine Rentenleistung in bestimmter Höhe zugesagt und garantiert. Die Höhe der im Leistungsfall zu zahlenden Betriebsrente ist von den gezahlten Beiträgen und dem Kapitalanlageerfolg der Versorgungseinrichtung abhängig. Es findet auch keine Insolvenzversicherung über den Pensions-Sicherungs-Verein statt. Damit kann erstmals eine betriebliche Altersversorgung angeboten werden, für deren dauerhaftes Leistungsniveau der Arbeitgeber nicht haften muss.

Um ein bestimmtes Versorgungsniveau zu erreichen, soll im Tarifvertrag als zusätzliche Absicherung ein allein vom Arbeitgeber zu zahlender Sicherungsbeitrag vereinbart werden.

Der Sicherungsbeitrag kann zur zusätzlichen Absicherung der Betriebsrente genutzt werden. Dies geschieht beispielsweise durch einen höheren Kapitaldeckungsgrad oder eine konservativere Kapitalanlage der Versorgungseinrichtung. Im Rahmen eines kollektiven Sparmodells kann er auch zum Aufbau kollektiven Kapitals verwendet werden.

Im Sozialpartnermodell sind ausschließlich Rentenzahlungen zulässig und damit Kapitalzahlungen ausgeschlossen.

Nicht tarifgebundene Arbeitgeber und Beschäftigte können ausdrücklich vereinbaren, dass die einschlägigen Tarifverträge zur betrieblichen Altersversorgung auch für sie gelten sollen. Eine gesetzliche Pflicht für Arbeitgeber, die Tariffrente anbieten zu müssen, gibt es jedoch nicht.

2.2 Automatische Entgeltumwandlung

Nach dem Betriebsrentengesetzes kann nun durch einen Tarifvertrag geregelt werden, dass der Arbeitgeber für alle Arbeitnehmer oder für eine Gruppe von Arbeitnehmern eine automatische, das heißt verpflichtende Entgeltumwandlung zur Begründung von Betriebsrentenansprüchen einführt, gegen die der Arbeitnehmer ein Widerspruchsrecht hat (Optionssystem).

Die Anwendung der tarifvertraglichen Bestimmung kann auch von nichttarifgebundenen Arbeitgebern und Beschäftigten in einer Betriebsvereinbarung beschlossen werden. Damit können kleine und mittelständische Betriebe, die keiner Tarifbindung unterliegen, Optionssysteme einführen.

2.3 Weitergabe ersparter Sozialversicherungsbeiträge

Werden Anwartschaften auf betriebliche Altersvorsorge durch eine Entgeltumwandlung finanziert, sind die Arbeitgeber aufgrund der eingesparten Sozialversicherungsbeiträge grundsätzlich verpflichtet, einen Arbeitgeberzuschuss in Höhe von 15 Prozent des umgewandelten Arbeitsentgelts an den Pensionsfonds, die Pensionskasse oder die Direktversicherung zu zahlen.

Erreichen die eingesparten Sozialversicherungsbeiträge des Arbeitgebers keine 15 Prozent des umgewandelten Arbeitsentgelts (etwa bei Arbeitsentgelten oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung oder bei Beschäftigten, die nicht in allen Zweigen der Sozialversicherung versicherungspflichtig sind), ist die Pflicht zur Zahlung des Arbeitgeberzuschusses auf den Betrag der eingesparten Sozialversicherungsbeiträge beschränkt.

Die Pflicht zur Zahlung des Arbeitgeberzuschusses gilt ab 1. Januar 2018 für eine betriebliche Altersversorgung, die in Form der reinen Beitragszusage verabredet wird. Für die übrigen Formen der betrieblichen Altersversorgung tritt die Verpflichtung – vorbehaltlich einer anderslautenden tarifvertraglichen Regelung – ab 1. Januar 2019 in Kraft, wobei sie für individual- und kollektivrechtliche Entgeltumwandlungsvereinbarungen, die vor dem 1. Januar 2019 geschlossen worden sind, erst ab dem 1. Januar 2022 gilt.

3 Änderungen im Steuerrecht

3.1 Erhöhung des steuerlichen Freibetrages von Arbeitgeberbeiträgen zur BAV

Das Betriebsrentenstärkungsgesetz sieht eine über das bisherige Recht hinausgehende steuerrechtliche Förderung der betrieblichen Altersvorsorge vor. Dies wird durch eine Erhöhung des Grenzbetrags bewirkt, bis zu dessen Höhe Arbeitgeberbeiträge an eine Versorgungseinrichtung zum Aufbau einer kapitalgedeckten Altersvorsorge steuerfrei sind. Dieser Grenzbetrag erhöht sich von bisher 4 Prozent ab 1. Januar 2018 auf 8 Prozent der Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung (§ 3 Nummer 63 Satz 1 EStG). Das entspricht derzeit einem Betrag von 6.240 Euro jährlich.

Im Gegenzug entfällt der zusätzliche steuerfreie Höchstbetrag von 1.800 Euro für nach dem 31. Dezember 2004 erfolgte Versorgungszusagen. Zudem wird die pauschale Besteuerung von Arbeitgeberbeiträgen nach § 40b EStG in der Fassung vom 31. Dezember 2004 für vor dem 1. Januar 2005 erfolgte Versorgungszusagen auf den steuerfreien Höchstbetrag angerechnet (§ 52 Absatz 4 Satz 14 EStG).

Beiträge, die aus Anlass der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses zugunsten einer kapitalgedeckten betrieblichen Altersversorgung an eine Versorgungseinrichtung gezahlt werden, sind zukünftig nach § 3 Nummer 63 Satz 3 EStG steuerfrei, soweit sie 4 Prozent der Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung, vervielfältigt mit der Anzahl der Kalenderjahre der Beschäftigung, allerdings aktuell mit höchstens zehn Kalenderjahren, nicht übersteigen. Eine Anrechnung der im laufenden Kalenderjahr und den vorherigen sechs Kalenderjahren nach § 3 Nummer 63 Satz 1 EStG steuerfreien Beiträge erfolgt nicht mehr.

Außerdem ist es jetzt möglich, Beiträge zugunsten einer kapitalgedeckten betrieblichen Altersversorgung an eine Versorgungseinrichtung nach § 3 Nummer 63 Satz 4 EStG für Zeiten steuerfrei nachzuzahlen, in denen das Beschäftigungsverhältnis zum Beispiel wegen einer Elternzeit, eines Sabbatjahres oder einer Entsendung ins Ausland ruhte und im Inland kein steuerpflichtiger Arbeitslohn bezogen wurde. Die steuerfreie Nachzahlung ist bis zu 8 Prozent der Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung vervielfältigt mit der Anzahl der Kalenderjahre, in denen die Beschäftigung ruhte, höchstens zehn Kalenderjahre, möglich. Eine Nachzahlung ist lediglich für volle Kalenderjahre einer ruhenden Beschäftigung gestattet. Eine Anrechnung bereits zuvor in der Beschäftigung nach § 3 Nummer 63 Satz 1 EStG steuerfrei geleisteter Beiträge erfolgt nicht.

3.2 Arbeitgeberzuschüsse bei Entgeltumwandlungen

Der Arbeitgeberzuschuss in Höhe von 15 Prozent des umgewandelten Arbeitsentgelts ist bei Neuzusagen steuerfrei, sofern zusammen mit den übrigen Beiträgen zur betrieblichen Altersversorgung 8 Prozent der Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung nicht überschritten werden (§ 3 Nummer 63 Satz 1 EStG).

3.3 Sicherungsbeiträge des Arbeitgebers bei reinen Beitragszusagen

Der Sicherungsbeitrag ist nach § 3 Nummer 63a EStG steuerfrei, soweit er für die zusätzliche Absicherung der reinen Beitragszusage gezahlt wird. Werden Sicherungsbeiträge dagegen unmittelbar dem einzelnen Arbeitnehmer direkt gutgeschrieben oder zugerechnet, gelten die allgemeinen steuerrechtlichen Bestimmungen.

3.4 Förderung für Geringverdiener

Um Geringverdiener stärker als bisher zu fördern, wurden im Steuerrecht neue Anreize für den Aufbau einer betrieblichen Altersversorgung geschaffen.

Betriebe, die für Geringverdiener künftig Beiträge für eine kapitalgedeckte Altersversorgung an eine Versorgungseinrichtung (Pensionsfonds, Pensionskasse oder Direktversicherung) zahlen, erhalten hierfür einen Förderbetrag, der von der einzubehaltenden Lohnsteuer für den Arbeitnehmer entnommen werden kann (§ 100 EStG). Übersteigt der Förderbetrag die einzubehaltende Lohnsteuer, wird der übersteigende Betrag auf Antrag von der Finanzverwaltung erstattet.

Der Förderbetrag wird gezahlt, wenn der Beschäftigte lohnsteuerpflichtigen oder pauschal besteuerten Arbeitslohn bis maximal monatlich 2.200 Euro bezieht und der Arbeitgeber die Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung zusätzlich zum Arbeitslohn sowie mindestens in Höhe von 240 Euro im Kalenderjahr zahlt. Gefördert werden Beiträge bis zu höchstens 480 Euro im Kalenderjahr.

Der Förderbetrag beträgt 30 Prozent des gesamten zusätzlichen Arbeitgeberbeitrags zur betrieblichen Altersversorgung, also mindestens 72 Euro, aber höchstens 144 Euro im Kalenderjahr. Wurde für den Beschäftigten bereits 2016 ein Beitrag zur betrieblichen Altersversorgung eingezahlt, beschränkt sich der Förderbetrag auf den Betrag, den der Arbeitgeber darüber hinaus zahlt, um eine Entlastung des Arbeitgebers ohne Vorteil für den Beschäftigten zu vermeiden.

Beispiel:

Der Arbeitgeber zahlt seit Jahren einen zusätzlichen Beitrag zur betrieblichen Altersvorsorge in Höhe von jährlich 180 Euro. Dieser wird ab 2018 auf den Mindestbeitrag in Höhe von 240 Euro erhöht. Der Förderbetrag (30 Prozent von 240 Euro = 72 Euro) beträgt jedoch nur 60 Euro (240 Euro minus 180 Euro).

Der dem Förderbetrag zugrunde liegende Arbeitgeberbeitrag zur betrieblichen Altersversorgung des Geringverdieners ist steuerfrei, soweit er im Kalenderjahr 480 Euro nicht übersteigt. Die Steuerfreiheit dieses Arbeitgeberbeitrages wird nicht auf die Steuerfreiheit nach § 3 Nummer 63 Satz 1 EStG angerechnet. Der Arbeitgeber könnte demnach über 480 Euro hinaus zusätzlich steuerfreie Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung des Geringverdieners entrichten, höchstens bis zu 8 Prozent der Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung.

4 Änderungen im Sozialversicherungsrecht

4.1 Arbeitgeberbeiträge zur BAV

In der Sozialversicherung bleibt der beitragsrechtliche Freibetrag für Arbeitgeberbeiträge, die nach § 3 Nummer 63 Satz 1 EStG steuerfrei sind, unverändert in Höhe von 4 Prozent der Beitragsbemessungsgrenze der allgemeinen Rentenversicherung bestehen (§ 1 Absatz 1 Satz 1 Nummer 9 Sozialversicherungsentgeltverordnung SvEV). Die steuerliche Erhöhung des Grenzbetrages auf 8 Prozent der Beitragsbemessungsgrenze wurde somit im Sozialversicherungsrecht nicht nachvollzogen.

Nachgezahlte Arbeitgeberbeiträge zur BAV wegen Beendigung oder Ruhens des Beschäftigungsverhältnisses sind zwar steuerfrei, bleiben in der Sozialversicherung aber beitragspflichtig, da sich die Beitragsfreiheit der Arbeitgeberbeiträge zur kapitalgedeckten betrieblichen Altersversorgung weiterhin auf die nach § 3 Nummer 63 Satz 1 EStG steuerfreien Beträge beschränkt, soweit sie 4 Prozent der Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung nicht übersteigen (§ 1 Absatz 1 Satz 1 Nummer 9 SvEV).

Der Arbeitgeberzuschuss zu einer Entgeltumwandlung wegen eingesparter Sozialversicherungsbeiträge ist in der Sozialversicherung beitragsfrei, sofern insgesamt der für die Beitragsfreiheit nach § 1 Absatz 1 Satz 1 Nummer 9 SvEV maßgebende Höchstbetrag (4 Prozent der Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung) nicht überschritten wird.

Keine Beitragspflicht besteht in der Sozialversicherung für den geförderten Arbeitgeberbeitrag für Geringverdiener (§ 100 Absatz 6 EStG), weil der Förderbetrag für den Arbeitnehmer keinen geldwerten Vorteil darstellt (§ 1 Absatz 1 Satz 1 Nummer 9 SvEV).

4.2 Sicherungsbeiträge des Arbeitgebers bei reinen Beitragszusagen

Der Sicherungsbeitrag ist in der Sozialversicherung grundsätzlich kein beitragspflichtiges Arbeitsentgelt. Bei diesen Beiträgen handelt es sich nicht um einen geldwerten Vorteil für den Beschäftigten.

Werden Sicherungsbeiträge aber nicht nur für die zusätzliche Absicherung der reinen Beitragszusage gezahlt, sondern auch dem einzelnen Beschäftigten direkt gutgeschrieben, gelten die allgemeinen Bestimmungen in der Sozialversicherung für Beiträge zur kapitalgedeckten betrieblichen Altersversorgung.

4.3 Änderungen bei der Kranken- und Pflegeversicherung

Leistungen aus einer riestergeförderten betrieblichen Altersversorgung werden seit 1. Januar 2018 den Leistungen einer riestergeförderten privaten Altersversorgung gleichgestellt und von der Beitragspflicht zur Kranken- und Pflegeversicherung für Versorgungsbezüge ausgenommen (§ 229 SGB V). Dies gilt auch in laufenden Leistungsfällen.

4.4 Auskunftsanspruch gegenüber der Deutschen Rentenversicherung

Die stärkere Verbreitung einer betrieblichen Altersvorsorge soll auch durch eine gezielte Aufklärung durch die Träger der gesetzlichen Rentenversicherung erreicht werden. Diese sollen künftig über das gesamte Spektrum der staatlich geförderten zusätzlichen Altersversorgungsangebote neutral und anbieterunabhängig beraten.

Konkrete Produktempfehlungen dürfen nicht ausgesprochen werden. Verständliche, zuverlässige und vergleichbare Informationen aus allen drei Säulen der Altersvorsorge sollen auch Geringverdiener darin unterstützen, einen eventuell bestehenden zusätzlichen Versorgungsbedarf zu erkennen.

5 Sonstige Neuregelungen

5.1 Erhöhung der Grundzulage für die Riesterrente

Ab 1. Januar 2018 wird durch das Betriebsrentenstärkungsgesetz die Grundzulage für Riesterrenten von zuvor 154 Euro auf 175 Euro pro Jahr erhöht.

Wurde ein Riestervertrag abgeschlossen, erhält man die volle Zulage von aktuell 175 Euro nur, wenn der Mindestbeitrag gezahlt wurde. Der Mindesteigenbeitrag errechnet sich aus dem Vorjahreseinkommen. Er beträgt 4 Prozent der maßgebenden Einnahmen, maximal 2.100 Euro, abzüglich der Zulage.

5.2 Grundsicherung

Ansprüche aus einer zusätzlichen Altersvorsorge (Betriebs-, Riester-, Rürup-Renten sowie sonstige private Renten), die der Leistungsberechtigte vor Erreichen der Regelaltersgrenze auf freiwilliger Grundlage erworben hat, werden seit dem 1. Januar 2018 nur mehr eingeschränkt auf die Grundsicherung im Alter und bei Erwerbsminderung angerechnet. Die Freibetragsregelung gilt auch für Rentenzahlungen aus der gesetzlichen Rentenversicherung, die aus Beiträgen auf „freiwilliger Grundlage“ gezahlt werden.

Diese Leistungen werden bis zum Freibetrag nicht mehr angerechnet. Anrechnungsfrei bleiben in jedem Fall mindestens 100 Euro.

Übersteigt das Einkommen aus zusätzlicher Altersvorsorge 100 Euro, ist der übersteigende Betrag zu 30 Prozent anrechnungsfrei bis zu einer Höchstgrenze von insgesamt 50 Prozent der Regelbedarfsstufe 1 (2018 bleiben damit maximal 208 Euro anrechnungsfrei).

Beispiel:

Die Ansprüche aus der zusätzlichen Altersvorsorge eines Rentners betragen 300 Euro. Anrechnungsfrei bleiben davon grundsätzlich 100 Euro. Vom übersteigenden Betrag in Höhe von 200 Euro sind (30 Prozent x 200) 60 Euro anrechnungsfrei. Damit ergibt sich ein Freibetrag von insgesamt 160 Euro.

5.3 Überwachung durch die Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht

Die neue Betriebsrente in der Form reiner Beitragszusagen wird von der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin) auf der Basis neuer Aufsichtsvorschriften überwacht.

Die BaFin ist eine selbstständige Anstalt des öffentlichen Rechts und unterliegt der Rechts- und Fachaufsicht des Bundesministeriums der Finanzen.

Daneben ist es Aufgabe der Sozialpartner, zusammen mit den Versorgungseinrichtungen möglichst wirtschaftliche und sichere Betriebsrentensysteme einzuführen und zu steuern.

6 Fazit

Eine Vielzahl der Maßnahmen ist unmittelbar an Geringverdiener adressiert. Es bleibt abzuwarten, ob damit die Defizite des Verbreitungsgrades der BAV bei dieser Personengruppe verringert werden können. Spannend bleibt zudem auch die Frage, wie sich das Sozialpartnermodell mit reiner Beitragszusage entwickeln wird.

