

## +++ Geplantes Paket zur Stärkung der Betriebsrenten +++

### Die wichtigsten Änderungen zum Betriebsrentenstärkungsgesetz 2.0

- **Erhöhung der Geringverdiener-Förderung (§ 100 EStG)**

**Bisher:** Arbeitgeber erhalten eine Förderung von 30 %, wenn sie für ihre gering-verdienenden Mitarbeitenden (mtl. Bruttolohn bis max. 2.575 €) Beiträge in eine bAV zahlen. Beiträge zwischen 240 € und 960 € jährlich werden somit mit bis zu 288 € gefördert (30 % auf 960 €).

**Ab dem kommenden Jahr** wird der max. förderfähige Beitrag auf 1.200 € erhöht, die max. Förderung beträgt somit 360 €. Zudem wird die Einkommensgrenze dynamisiert und beträgt künftig 3 % der Beitragsbemessungsgrenze. Das wären in diesem Jahr 2.718 € mtl. Dadurch sollen künftig weniger Personen aus der Förderung herausfallen, wenn sie aufgrund allgemein steigender Löhne und Preise etwas mehr verdienen.

- **Höhere Abfindungen möglich**

Die Abfindungsgrenzen nach § 3 BetrAVG verdoppeln sich, wenn die Abfindung mit Zustimmung des Arbeitnehmers in die gesetzliche Rentenversicherung eingezahlt wird.

- **Vorzeitige Betriebsrente**

**Bisher** ist die vorzeitige Inanspruchnahme der Betriebsrente gem. § 6 BetrAVG nur bei Bezug der Vollrente wegen Alters aus der gesetzlichen Rentenversicherung möglich.

**Künftig** kann die vorzeitige Betriebsrente auch schon bei Bezug einer gesetzlichen Teilrente in Anspruch genommen werden.

- **Wiederinkraftsetzen von Lebensversicherungen nach entgeltlosen Zeiten**

**Bisher:** Wird ein Vertrag im Rahmen einer Entgeltumwandlung abgeschlossen, kann der Arbeitnehmer bei Elternzeit verlangen, dass die Versicherung innerhalb von drei Monaten nach der Beendigung zu den vereinbarten Bedingungen weiterläuft (§ 212 VVG).

**Künftig** soll dieser Anspruch auf alle entgeltlosen Zeiten erweitert werden.

- **Erleichterungen für Opting-Out-Systeme**

Bisher konnte betriebliches Opting-Out nur durch Tarifverträge geregelt werden. Dies soll künftig auch durch Betriebsvereinbarungen auf Betriebsebene möglich sein, wenn sich der Arbeitgeber mit mind. 20 % AG-Zuschuss beteiligt (15 %-Zuschuss damit abgegolten). Kleinunternehmen ohne Betriebsrat bleiben damit jedoch weiterhin außen vor.

- **Digitale Beitragsbescheide des PSVaG**

Der Pensions-Sicherungs-Verein a.G. (PSVaG) kann künftig seine Beitragsbescheide vollständig durch automatische Einrichtungen erlassen, sofern weder ein Ermessen noch ein Beurteilungsspielraum besteht.

- **Öffnung des Sozialpartnermodells**

Der Schwerpunkt der Novellierung liegt auf Verbesserungen beim Sozialpartnermodell (SPM), also der reinen Beitragszusage, die nur tarifvertraglich zwischen AG-Verband und Gewerkschaft möglich ist. Hier soll es insb. im § 24 ff BetrAVG Änderungen geben, die den Kreis potenzieller Teilnehmer erweitern.

**Künftig** können auch nichttarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Anwendung einer einschlägigen tariflichen Regelung über ein Sozialpartnermodell (SPM) mit Zustimmung der das Sozialpartnermodell tragenden Tarifvertragsparteien vereinbaren.

Die Anwendung einer nicht einschlägigen tariflichen Regelung über ein Sozialpartnermodell können Arbeitgeber und -nehmer mit Zustimmung der ein SPM tragenden Tarifvertragsparteien vereinbaren, wenn

- entweder ein einschlägiger Tarifvertrag dies eröffnet oder
- die das SPM tragende Gewerkschaft nach ihrer Satzung für das Arbeitsverhältnis tarifzuständig ist.

Beispiel: Branchen, die innerhalb der Gewerkschaft ver.di organisiert sind, könnten sich im Sozialpartnermodell des Bankengewerbes mit Zustimmung der Tarifvertragsparteien dieses Sozialpartnermodells anschließen.

Die Pflicht der andockenden Sozialpartner zur Beteiligung an der Durchführung und Steuerung entfällt dann. Es wird festgelegt, dass diese mangelhafte Beteiligung nicht zur Unwirksamkeit der reinen Beitragszusage führt.

Die das Sozialpartnermodell tragenden Tarifvertragsparteien können Dritte an den Kosten, die ihnen im Zusammenhang mit der Durchführung und Steuerung des Sozialpartnermodells entstehen, angemessen beteiligen.

Die Möglichkeiten zur Pufferbildung für Sozialpartnermodelle werden verbessert, so dass Handlungsspielräume für offensivere Anlagestrategien geöffnet werden, ohne dass die Auszahlungen größeren Schwankungen unterliegen (§ 35 PFAV).

Bei der Abfindungsmöglichkeit soll es Verbesserungen von Rentenzusagen geben.

Mit den geplanten Änderungen sollen zusätzliche Anreize geschaffen werden, um die Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung zu erhöhen.