

## **Stärkung der betrieblichen Altersversorgung**

Mit dem Entwurf des Gesetzes zur Förderung der betrieblichen Altersversorgung wird diese erheblich gestärkt.

Die Sozialversicherungsfreiheit der Entgeltumwandlung wird unbefristet festgeschrieben. Darüber hinaus wird das Alter für die Unverfallbarkeit von Betriebsrentenanwartschaften von 30 auf 25 Jahre gesenkt.

Der Gesetzesentwurf hat die entsprechende Änderung des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung (BetrAVG oder auch Betriebsrentengesetz) zum Ziel.

Das Gesetz, das spätestens zum 01.01.2009 in Kraft treten soll, schafft damit Planungssicherheit für Arbeitnehmer und Arbeitgeber.

### **Fortführung der Sozialversicherungsfreiheit der Entgeltumwandlung in allen fünf Durchführungswegen**

Ziel der unveränderten Fortsetzung der Sozialversicherungsfreiheit ist es, eine solide und dauerhafte Grundlage für die Förderung betrieblicher Altersvorsorge zu schaffen und den Aufbau von Betriebsrenten auch für die Zukunft attraktiv zu gestalten.

Nach den Regelungen des geplanten Gesetzes soll daher die Beitragsfreiheit der Entgeltumwandlung in allen fünf Durchführungswegen der betrieblichen Altersversorgung (Direktzusage, Unterstützungskasse, Pensionskasse, Pensionsfonds und Direktversicherung) bis zur Höhe von vier Prozent der Beitragsbemessungsgrenze in der Deutschen Rentenversicherung (DRV) auf Dauer festgeschrieben werden.

Auch die Beitragsfreiheit der Entgeltumwandlung im Rahmen der Pauschalversteuerung nach § 40b EStG, wie sie für bis zum 31.12.2004 abgeschlossene Verträge noch möglich ist, bleibt weiterhin bestehen.

Da die gesetzliche Rente allein nicht ausreicht, um den gewohnten oder angestrebten Lebensstandard im Alter aufrecht zu erhalten, ist eine umfassende ergänzende Alterssicherung dringend erforderlich. Neben der privaten Altersvorsorge spielt hier besonders die betriebliche Rente eine große Rolle. Um diese zu fördern ist es wichtig, sichere Rahmenbedingungen zu schaffen, die langfristig gelten.

Die in den letzten Jahren erfreuliche Zunahme betrieblicher Altersversorgung hatte sich zuletzt deutlich reduziert, da die bisherige gesetzliche Regelung den Wegfall der Sozialversicherungsfreiheit ab 2009 vorsah.

Mit dem geplanten Gesetz zur Förderung der betrieblichen Altersversorgung wird der wichtige Aufbau einer kapitalgedeckten zusätzlichen Altersvorsorge umfassend gefördert.

### **Senkung des Alters für die Unverfallbarkeit**

Nach geltendem Recht behalten Arbeitnehmer, die aus dem Betrieb ihres Arbeitgebers ausscheiden, eine Anwartschaft auf die vom Arbeitgeber zugesagte Betriebsrente, wenn die Zusage fünf Jahre bestanden hat und der Arbeitnehmer das 30. Lebensjahr vollendet hat.

Künftig bleibt eine Anwartschaft bereits dann erhalten, wenn das Arbeitsverhältnis vor Eintritt des Versorgungsfalles, aber

nach Vollendung des 25. Lebensjahres endet und die Zusage auf eine Betriebsrente fünf Jahre bestanden hat.

Von der Absenkung des Lebensalters auf 25 Jahre profitieren besonders Frauen. Bisher verlieren sie häufig noch ihre Anwartschaften, weil sie zur Erziehung der Kinder vor dem 30. Lebensjahr aus dem Unternehmen ausscheiden.

Die deutlich verbesserte Voraussetzung für die Unverfallbarkeit von Anwartschaften aus arbeitgeberfinanzierter betrieblicher Altersversorgung soll dazu beitragen, möglichst früh mit dem Aufbau einer Zusatzversorgung zu beginnen.

Die Absenkung des Alters für die Unverfallbarkeit gilt für Neuzusagen, die ab dem 01.01.2009 erteilt werden. Für Altszusagen, die vor dem 01.01.2001 erteilt wurden, bleibt es bei den bisherigen Voraussetzungen. Für zwischen dem 31.12.2000 und dem 01.01.2009 erteilte Zusagen gibt es eine Übergangsregelung.

August 2007

Industrie-Pensions-Verein e.V.

Wolfgang Peters

Telefon 04451 929-266

[www.ipv.de](http://www.ipv.de)

[info@ipv.de](mailto:info@ipv.de)

|