



Sachstand

Wesentliche Änderungen bei der privaten Altersvorsorge und der betrieblichen Altersversorgung in der 18. Wahlperiode

Wesentliche Änderungen bei der privaten Altersvorsorge und der betrieblichen Altersversorgung in der 18. Wahlperiode

Aktenzeichen: WD 4 - 3000 - 031/17
Abschluss der Arbeit: 20. März 2017
Fachbereich: WD 4: Haushalt und Finanzen

Die Wissenschaftlichen Dienste des Deutschen Bundestages unterstützen die Mitglieder des Deutschen Bundestages bei ihrer mandatsbezogenen Tätigkeit. Ihre Arbeiten geben nicht die Auffassung des Deutschen Bundestages, eines seiner Organe oder der Bundestagsverwaltung wieder. Vielmehr liegen sie in der fachlichen Verantwortung der Verfasserinnen und Verfasser sowie der Fachbereichsleitung. Arbeiten der Wissenschaftlichen Dienste geben nur den zum Zeitpunkt der Erstellung des Textes aktuellen Stand wieder und stellen eine individuelle Auftragsarbeit für einen Abgeordneten des Bundestages dar. Die Arbeiten können der Geheimschutzordnung des Bundestages unterliegende, geschützte oder andere nicht zur Veröffentlichung geeignete Informationen enthalten. Eine beabsichtigte Weitergabe oder Veröffentlichung ist vorab dem jeweiligen Fachbereich anzuzeigen und nur mit Angabe der Quelle zulässig. Der Fachbereich berät über die dabei zu berücksichtigenden Fragen.

1. Fragestellung

Es wird um eine Übersicht über die Reformen bei der privaten Altersvorsorge und der betrieblichen Altersversorgung in der 18. Wahlperiode gebeten.

2. Wesentliche Gesetzesänderungen in der 18. Wahlperiode

An den für die private Altersvorsorge geltenden gesetzlichen Vorgaben hat der Gesetzgeber in der 18. Wahlperiode keine wesentlichen Änderungen vorgenommen.

Hingegen hat die Umsetzung der EU-Mobilitäts-Richtlinie¹ in nationales Recht Auswirkungen auf die gesetzlichen Vorgaben für die betriebliche Altersversorgung in Deutschland. Die EU-Freizügigkeit gibt Arbeitnehmern das Recht, sich auf angebotene Stellen zu bewerben und sich zu diesem Zweck frei in den Mitgliedstaaten zu bewegen. Die Richtlinie zielt auf den Abbau von Einschränkungen bei der Freizügigkeit. Zu den Einschränkungen gehören lange Unverfallbarkeitsfristen bei Betriebsrenten. Lange Unverfallbarkeitsfristen bedeuten, dass Arbeitnehmer erst ein bestimmtes Alter erreicht haben müssen und eine Betriebsrente bereits mehrere Jahre finanziert werden muss, bis die Anwartschaft bei einem Arbeitgeberwechsel nicht mehr verfällt.

Durch das Gesetz zur Umsetzung der EU-Mobilitäts-Richtlinie² bleibt Beschäftigten eine vom Arbeitgeber finanzierte Betriebsrentenanwartschaft bereits dann erhalten, wenn das Arbeitsverhältnis vor Eintreten des Versorgungsfalls, jedoch nach Vollendung des 21. Lebensjahres endet und die Versorgungszusage zu diesem Zeitpunkt mindestens drei Jahre bestanden hat. Vorher verloren Arbeitnehmer die Anwartschaft, wenn sie vor dem 25. Lebensjahr den Arbeitgeber wechselten und die Versorgungszusage weniger als fünf Jahre bestand. Infolge dieser Kürzungen der Unverfallbarkeitsfristen nimmt das Gesetz Anpassungen bei der Bildung von Pensionsrückstellungen sowie bei der steuerlichen Abziehbarkeit von Zuwendungen an Unterstützungskassen vor. Für erstmals nach dem 31. Dezember 2017 zugesagte Leistungen sind die Zuwendungen für Leistungsanwärter als Betriebsausgaben absetzbar, wenn diese das 23. Lebensjahr (bisher 27.) vollendet haben.

Die neuen Regelungen gelten nicht nur, wie von der Richtlinie vorgegeben, für Beschäftigte, die zwischen den Mitgliedstaaten zu- und abwandern. Der Gesetzgeber hat die Regelungen auch auf Beschäftigte ausgeweitet, die innerhalb Deutschlands den Arbeitgeber wechseln.

Das Gesetz tritt zum 1. Januar 2018 in Kraft.

* * *

1 Richtlinie 2014/50/EU des Europäischen Parlaments und der Rates vom 16. April 2014 über Mindestvorschriften zur Erhöhung der Mobilität von Arbeitnehmern zwischen den Mitgliedstaaten durch Verbesserung des Erwerbs und der Wahrung von Zusatzrentenansprüchen (Amtsblatt L 128, Seite 1).

2 Bundesgesetzblatt (BGBl.) I 2015, Seite 2553.