



Bundesministerium
für Arbeit und Soziales



ZUSÄTZLICHE ALTERSVORSORGE

Betriebsrente und Riester-Rente

ZUSÄTZLICHE ALTERSVORSORGE

Betriebsrente und Riester-Rente

Inhaltsverzeichnis

Einleitung	5
Einführung	7
Die betriebliche Altersvorsorge	11
A. Vorteile	
B. Durchführungswege	
C. Die Rolle der Tarifparteien: Das neue Sozialpartnermodell	
D. Finanzierung	
E. Staatliche Förderung	
Die private Altersvorsorge (Riester-Rente)	25
A. Staatliche Förderung	
B. Förderberechtigter Personenkreis	
C. Förderverfahren	
D. Geförderte Anlageformen	
E. Sicherheit und Verbraucherschutz	
F. Eigenheimrente („Wohnriester“)	
G. Besonderheiten	
H. Sicherheit	

Service	43
A. <i>Die Versorgungsanalyse</i>	
B. <i>Der Weg zur betrieblichen Altersvorsorge durch Entgeltumwandlung</i>	
C. <i>Der Weg zur privaten Altersvorsorge</i>	
D. <i>Beratung</i>	
E. <i>Auskunft und Adressen</i>	
Bürgertelefon	51
Impressum	52

Einleitung

Wie sieht es mit meiner Rente aus? Kann ich mich auf die gesetzliche Vorsorge verlassen? Muss ich selbst aktiv werden? Das sind einige der Fragen, die sich die meisten Bürgerinnen und Bürger stellen, wenn sie im Berufsleben stehen – unabhängig vom Alter.

Die gesetzliche Altersvorsorge ist das Kernstück der Alterssicherung in Deutschland. Sie wird auch künftig die wichtigste Einnahmequelle im Alter sein. Die gesetzliche Rentenversicherung ist stabil, zuverlässig und generationengerecht. Sie scheidet auch im internationalen Vergleich gut ab.

Kernstück bedeutet aber auch, dass eine Ergänzung durch die private oder betriebliche Altersvorsorge erfolgen sollte. Wir leben im Durchschnitt immer länger und beziehen auch länger Rente – zum Glück. Für die Altersvorsorgepolitik bedeutet diese Entwicklung allerdings eine doppelte Herausforderung:

Erstens wollen wir sicherstellen, dass die Älteren, die sich ein ganzes Leben lang angestrengt haben, genauso eine verlässliche Rente bekommen wie diejenigen, die heute mit ihren Beiträgen die Rentenversicherung finanzieren.

Zweitens kommt es gleichzeitig darauf an, dass diese Beiträge aktuell und künftig nicht zu stark steigen. Denn das würde für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern weniger netto bedeuten und für Arbeitgeber höhere Arbeitskosten. Der Auf- und Ausbau der zusätzlichen Altersvorsorge hilft, diese beiden Ziele zu erreichen – und das, obwohl unsere Gesellschaft immer älter wird.

Erfreulich ist, dass zusätzliche Altersvorsorge bereits weit verbreitet ist. Diese Entwicklung werden wir weiter unterstützen, damit sich noch mehr Menschen ein zusätzliches Alterseinkommen aufbauen können.

Nutzen Sie Ihre Chancen, informieren Sie sich rechtzeitig und lassen Sie sich ausführlich beraten. Den ersten Schritt haben Sie mit dem Griff zu dieser Broschüre bereits getan.

Einführung

Alterssicherung in Deutschland

Die Rente – das ist für die meisten Menschen in Deutschland ein neuer Lebensabschnitt nach einem langen Arbeitsleben. Endlich hat man mehr Zeit für Familie, Hobbys, Reisen und Entspannung. Auf seinen gewohnten Lebensstandard möchte dabei niemand verzichten. Zwar hat man als Rentnerin oder Rentner in aller Regel nicht so hohe Lebenshaltungskosten wie während des Arbeitslebens, weil zum Beispiel das Haus abbezahlt ist und die Kinder auf eigenen Beinen stehen. Trotzdem gilt: Wer seinen bisherigen Lebensstandard auch im Ruhestand aufrechterhalten möchte, sollte ergänzend fürs Alter vorsorgen. Der Staat unterstützt dies mit beträchtlichen Mitteln, so dass sich jeder eine Extra-Rente ansparen kann.

Herausforderungen für die Altersvorsorge

Die Menschen in Deutschland werden immer älter. Eine 60-jährige Frau lebt heute – statistisch gesehen – noch weitere 25 Jahre; ein Mann im Durchschnitt noch 22 Jahre. Das ist erfreulich, bringt jedoch Herausforderungen in allen Lebensbereichen mit sich. Besonders für die Finanzierung der Alterssicherungssysteme bedeutet dies eine zusätzliche Belastung.

Gleichzeitig werden immer weniger Kinder geboren. Bei der derzeitigen Geburtenrate von 1,5 Kindern pro Frau wird jede nachwachsende Generation zahlenmäßig kleiner sein als die vorangegangene Generation. Das bedeutet für die Sozialversicherungssysteme, dass den Leistungsbeziehern immer weniger Menschen im Erwerbsalter gegenüberstehen.

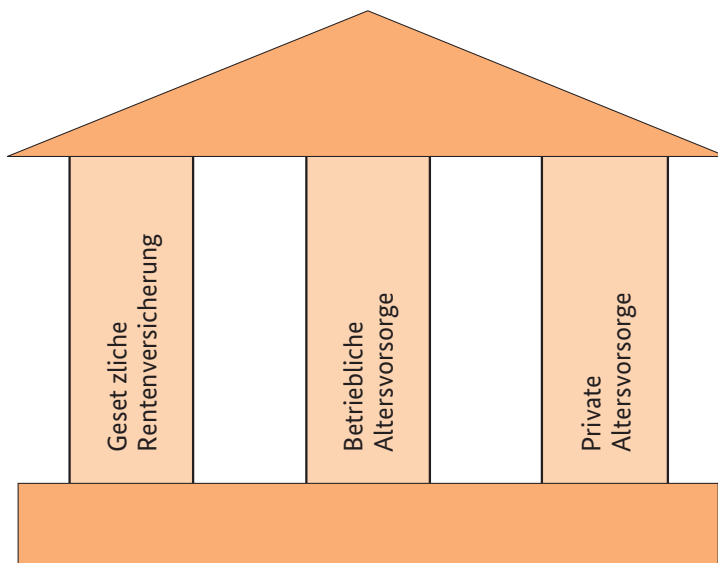
Hinzu kommt, dass sich die Erwerbsbiografien in den vergangenen Jahren stark gewandelt haben. Nur noch selten wird die gesamte Zeit der Berufstätigkeit bei nur einem Arbeitgeber verbracht. Vielmehr wechseln befristete und unbefristete Arbeitsverhältnisse, abhängige Beschäftigung und selbstständige Tätigkeit oder Inlandsbeschäftigung und Auslandsaufenthalt einander ab. Nicht zuletzt können Zeiten der Kindererziehung, der Weiterbildung oder der Arbeitslosigkeit den Erwerbsverlauf unterbrechen.

Drei Säulen für ein finanziell gesichertes Alter

Das deutsche System der Alterssicherung beruht auf drei Säulen. Die wichtigste, stärkste Säule ist und bleibt die gesetzliche Rentenversicherung. Sie hat in Deutschland eine lange Tradition und ist eine der großen sozialen Errungenschaften. Sie funktioniert im Umlageverfahren: Aus den Einzahlungen der heute Arbeitenden werden direkt die Renten der heutigen Rentner bezahlt. Im Unterschied zu privaten Versicherungen, die man freiwillig abschließt, ist die gesetzliche Rentenversicherung eine Pflichtversicherung für alle abhängig Beschäftigten und für bestimmte Selbstständige sowie weitere besondere Personengruppen. Informationen über alle Aspekte der gesetzlichen Rentenversicherung können dem „Ratgeber zur Rente“ des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales entnommen werden (Bestellmöglichkeit siehe Seite 64).

Die betriebliche und die private Altersvorsorge bilden im deutschen System der Alterssicherung die zweite und die dritte Säule. Eine zusätzliche Absicherung ist sinnvoll und notwendig, um den im Berufsleben erreichten Lebensstandard auch im Alter aufrechterhalten zu können. Im Unterschied zum Umlageverfahren der gesetzlichen Rentenversicherung wird bei der zusätzlichen Altersvorsorge in der Regel ein Kapitalstock zur Finanzierung der Leistungen gebildet (Kapitaldeckungsverfahren). Außerdem kann jeder frei wählen, ob und wie er sich zusätzlich absichert. Staatlich geförderte Zusatzvorsorge ist attraktiv und lohnend – aber keine Pflicht. Der Staat fördert den Aufbau einer solchen Zusatzrente, indem er Zahlungen von der Steuer- und Beitragspflicht befreit und Zulagen gewährt. Außerdem werden freiwillige Zusatzrenten teilweise nicht auf die Grundsicherung im Alter angerechnet.

Das Drei-Säulen-Modell der Altersvorsorge



(Quelle: BMAS)

Zusätzliche Altersvorsorge lohnt sich

Wer über die gesetzliche Rente hinaus für das Alter vorsorgen will, hat die Wahl. Zusätzliche Altersvorsorge ist über den Betrieb bzw. den Arbeitgeber und privat möglich. Beide Wege fördert der Gesetzgeber in erheblichem Umfang. In dieser Broschüre werden beide Möglichkeiten zum Aufbau einer ergänzenden Alterssicherung erläutert. Unter anderem stehen dabei folgende Fragen im Vordergrund:

- Wer wird gefördert?
- Was wird gefördert?
- Wie funktioniert die staatliche Förderung im Einzelnen?
- Wo kann man sich beraten lassen und weitere Informationen erhalten?

Die Broschüre ist ein praktischer Ratgeber auf dem Weg zu einem finanziell gesicherten Ruhestand. Eine persönliche Beratung kann die Broschüre nicht ersetzen. Aber sie kann dabei helfen, gut informiert weiteren Rat einzuholen, um den passenden Vorsorgeweg auszuwählen. Denn dieser hängt letztendlich auch immer von der individuellen Lebenssituation und den persönlichen Vorsorgezielen ab.

Die betriebliche Altersvorsorge

Die betriebliche Altersvorsorge ist als zweite Säule neben der gesetzlichen Rentenversicherung (erste Säule) und der privaten Vorsorge (dritte Säule) ein zunehmend bedeutender Bestandteil unseres Alterssicherungssystems. Die Alterssicherung über den Betrieb hat in Deutschland eine lange Tradition. Bereits zu Beginn der Industrialisierung, in der Mitte des 19. Jahrhunderts, boten erste Unternehmer ihren Arbeitern freiwillig eine Alterssicherung durch Hilfs und Unterstützungskassen an. Die Arbeitgeber nutzten diese Form der betrieblichen Sozialleistung häufig, um in ihrem Betriebsumfeld soziale Verantwortung zu zeigen. Die betriebliche Form der Altersvorsorge existiert damit schon länger als die gesetzliche Rentenversicherung.

Die betriebliche Altersvorsorge ist klassischerweise eine freiwillige Leistung des Arbeitgebers. Daneben haben Beschäftigte grundsätzlich das Recht, einen Teil ihres Lohns oder Gehalts zugunsten einer betrieblichen Altersvorsorge umzuwandeln, um später eine Betriebsrente zu erhalten (Entgeltumwandlung).

Besonders durch die Einführung des Rechtsanspruchs auf Entgeltumwandlung und durch lukrative staatliche Förderangebote wurde die Basis für eine deutliche Ausweitung der betrieblichen Altersvorsorge gelegt. Mehr als die Hälfte aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten bauen bei ihrem aktuellen Arbeitgeber eine Betriebsrente auf.

Durch das Betriebsrentenstärkungsgesetz, das 2018 in Kraft getreten ist, wird die staatliche Förderung nochmals erheblich ausgeweitet. Außerdem wird die Rolle der Sozialpartner bei Auf- und Ausbau der Betriebsrente gestärkt (Sozialpartnermodell). Auf diesem Weg sollen künftig noch mehr als bisher passgenaue, kostengünstige und leistungsstarke Betriebsrentensysteme Verbreitung finden.

A. Vorteile

Von der Zusage einer Betriebsrente können sowohl die Beschäftigten als auch die Unternehmen profitieren. Für Arbeitgeber ist die Betriebsrente ein wichtiges personalwirtschaftliches Instrument: Mit attraktiven Altersvorsorgemodellen können sie leichter qualifizierte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gewinnen und langfristig an sich binden.

Den Beschäftigten bietet eine betriebliche Altersversorgung folgende Vorteile:

- Sie ist für Arbeitnehmer einfach zu handhaben, weil ihnen der Arbeitgeber die Auswahl des Anbieters ebenso wie die Erledigung der Formalitäten abnimmt.
- Sie hat häufig ein gutes Preis-Leistungs-Verhältnis, weil Abschluss- und Verwaltungskosten der Geldanlage auf eine größere Personengruppe verteilt werden können („Mengenrabatt“).
- Der Staat fördert den Aufbau von Betriebsrenten mit erheblichen Steuer- und Beitragsersparnissen beziehungsweise durch Zulagen.
- Die Arbeitgeber beteiligen sich häufig zusätzlich an der betrieblichen Vorsorge ihrer Beschäftigten. Spart der Arbeitgeber durch die Entgeltumwandlung selbst Sozialversicherungsbeiträge ein, muss er spätestens ab 2022 einen Zuschuss leisten (Einzelheiten siehe S. 19).

- Tarifliche Modelle sind in aller Regel sehr kostengünstig, effizient und die Leistungen sind meist speziell auf die jeweiligen Berufsrisiken zugeschnitten.

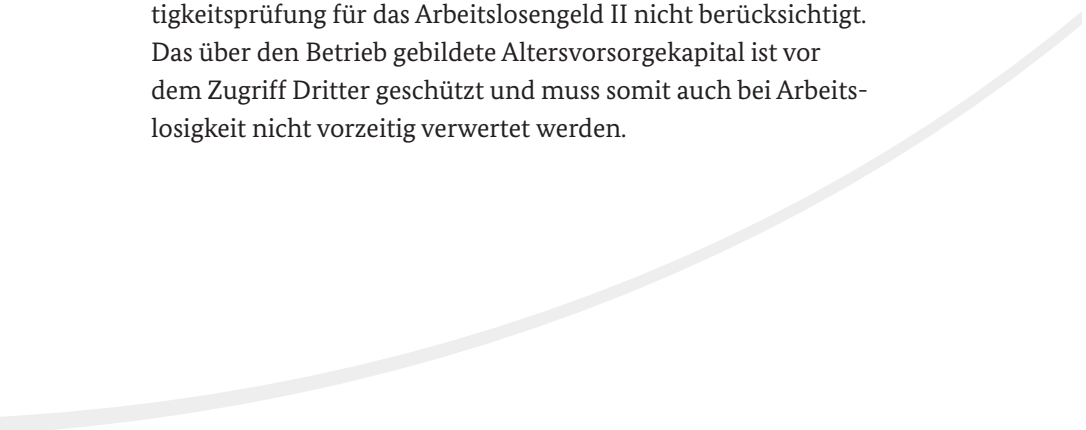
Die betriebliche Altersvorsorge ist nicht nur finanziell attraktiv – sie bietet auch umfangreiche Schutzmechanismen:

Der Schutz vor Insolvenz

Die Betriebsrente ist grundsätzlich an den Arbeitgeber gebunden. Geht der Arbeitgeber in Konkurs, gehen die Beschäftigten jedoch nicht leer aus. Je nach gewähltem Durchführungsweg und auch im Rahmen des neuen Sozialpartnermodells bestehen verschiedene Schutzmechanismen. Hat der Arbeitgeber zum Beispiel selbst, also ohne Einschaltung eines Versorgungsträgers eine Betriebsrente versprochen, sind die Rentenanwartschaften beziehungsweise die laufenden Betriebsrenten ehemaliger Mitarbeiter bei einer Art Treuhandstelle, dem Pensions-Sicherungs-Verein (PSV), abgesichert. Der PSV sorgt dann bei einer Insolvenz als unabhängige Institution für die Weiterzahlung der Betriebsrente.

Der Schutz vor Anrechnung bei Arbeitslosigkeit

Betriebsrentenanwartschaften werden im Rahmen der Bedürftigkeitsprüfung für das Arbeitslosengeld II nicht berücksichtigt. Das über den Betrieb gebildete Altersvorsorgekapital ist vor dem Zugriff Dritter geschützt und muss somit auch bei Arbeitslosigkeit nicht vorzeitig verwertet werden.



Der Schutz der Anwartschaften bei Arbeitsplatzwechsel

Betriebsrentenzusagen sind grundsätzlich an den Arbeitgeber gebunden. Das kann bei häufigem Arbeitgeberwechsel dazu führen, dass keine oder jeweils nur geringe Anwartschaften aufgebaut werden und am Ende des Arbeitslebens mehrere Einzelansprüche entstehen. Deshalb kann eine Betriebsrentenanwartschaft bei einem Arbeitgeberwechsel unter bestimmten Bedingungen mitgenommen werden (sog. Portabilität). Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses kann die Betriebsrentenanwartschaft im Einvernehmen der Beteiligten auf den neuen Arbeitgeber übertragen werden. In bestimmten Fällen hat der Arbeitnehmer zudem das Recht, das für ihn gebildete Kapital in die Versorgungseinrichtung des neuen Arbeitgebers mitzunehmen: Dieses Recht gilt innerhalb eines Jahres nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Voraussetzung ist, dass die betriebliche Altersversorgung über einen Pensionsfonds, eine Pensionskasse oder eine Direktversicherung durchgeführt worden ist und das gebildete Kapital einen bestimmten Höchstbetrag (2018: 78.000 Euro) nicht übersteigt.

B. Durchführungswege

Es gibt fünf Wege, wie die betriebliche Altersvorsorge durchgeführt werden kann. Eine kurze Beschreibung zeigt die wichtigsten Merkmale und Unterschiede:

Direktzusage

Bei der Direktzusage (auch Pensions- oder unmittelbare Versorgungszusage genannt) verpflichtet sich der Arbeitgeber, seinen Beschäftigten oder deren Angehörigen Versorgungsleistungen zu gewähren. Träger der Versorgung ist der Arbeitgeber selbst. Er muss zur Finanzierung der späteren Leistungen Rückstellungen bilden. Die Direktzusage unterliegt keiner staatlichen Aufsicht oder Anlageregulierung. Die Ansprüche

der Beschäftigten sind jedoch geschützt, denn bei einer Insolvenz des Arbeitgebers zahlt der Pensions-Sicherungs-Verein die vom Arbeitgeber versprochene Leistung.

Unterstützungskasse

Eine Unterstützungskasse ist eine rechtlich selbstständige Versorgungseinrichtung, die betriebliche Altersversorgung für einen oder mehrere Arbeitgeber durchführt. Der Arbeitgeber ist an dieser Unterstützungskasse beteiligt und zahlt Beiträge für die Arbeitnehmer ein. Bei der Anlage des eingebrachten Kapitals unterliegt die Unterstützungskasse keinen Auflagen. Ein Rechtsanspruch der Arbeitnehmer gegenüber der Unterstützungskasse selbst besteht nicht. Ein solcher besteht nur gegenüber dem Arbeitgeber. Im Fall der Insolvenz des Arbeitgebers sind die Beschäftigten über den Pensions-Sicherungs-Verein geschützt.

Direktversicherung

Die Direktversicherung ist eine besondere Form der Lebensversicherung, die der Arbeitgeber als Versicherungsnehmer für seine Arbeitnehmer abschließt. Begünstigte dieser Lebensversicherung sind die Beschäftigten oder im Todesfall ihre Hinterbliebenen. Die Zahlungen an das Versicherungsunternehmen erfolgen durch den Arbeitgeber. Direktversicherungen unterliegen der staatlichen Versicherungsaufsicht und damit den Anlagebeschränkungen, die für Versicherungen gelten. Deshalb ist eine Insolvenzsicherung des Arbeitgebers über den Pensions-Sicherungs-Verein nur in Ausnahmefällen vorgesehen.

Pensionskasse

Eine Pensionskasse ist eine Versorgungseinrichtung, die der Lebensversicherung ähnelt. Sie kann von einem oder mehreren Unternehmen getragen werden. Der oder die Arbeitgeber

leisten die Beiträge, aus denen später Betriebsrenten finanziert werden. Die Pensionskassen unterliegen der Versicherungsaufsicht und damit den Anlagebeschränkungen, die für Versicherungen gelten. Eine Absicherung gegen Insolvenz über den Pensions-Sicherungs-Verein erfolgt daher nicht.

Pensionsfonds

Pensionsfonds sind rechtlich selbstständige Einrichtungen, die gegen Zahlung von Beiträgen betriebliche Altersvorsorge für Arbeitgeber durchführen und dabei der Versicherungsaufsicht unterliegen. Die eingebrachten Mittel können – anders als bei Direktversicherungen und Pensionskassen – weitgehend frei am Kapitalmarkt angelegt werden. Da dies neben Chancen auch Risiken birgt, sind die Betriebsrentenansprüche der Beschäftigten für den Fall der Insolvenz des Arbeitgebers über den Pensions-Sicherungs-Verein geschützt.

C. Die Rolle der Tarifparteien: Das neue Sozialpartnermodell

In den meisten Branchen bestehen mittlerweile Tarifverträge zur betrieblichen Altersversorgung.

Mit der Betriebsrentenreform 2017 wird die Rolle der Tarifparteien bei der betrieblichen Altersversorgung weiter gestärkt, indem ihnen - neben den bestehenden Formen der betrieblichen Altersversorgung - ein neues leistungsstarkes „Sozialpartnermodell“ ermöglicht wird. Dazu vereinbaren die Tarifparteien in einem Tarifvertrag, dass die Arbeitgeber für ihre Beschäftigten Beiträge zum Aufbau von Betriebsrenten an eine unabhängige externe Versorgungseinrichtung zahlen müssen (sog. reine Beitragszusage). Die Versorgungseinrichtung legt die Mittel an, verwaltet sie und zahlt am Ende die Betriebsrente an die Beschäftigten. Die Sozialpartner müssen sich an der Durchführung und Steuerung der Betriebsrenten beteiligen. Sie bestimmen zum Beispiel mit,

ob die Versorgungseinrichtung die Gelder mit höheren oder niedrigeren Ertragschancen bzw. mit höherem oder niedrigerem Risiko anlegen soll. Den Rahmen dafür setzen spezifische Vorschriften im Versicherungsaufsichtsrecht.

Dieses neue Betriebsrentenmodell hat gegenüber den bisherigen Formen der betrieblichen Altersversorgung viele Vorteile:

- Die Bündelung vieler Verträge durch die Sozialpartner sichert kostengünstige und leistungsstarke Betriebsrenten.
- Da die Versorgungseinrichtungen keine Leistungen garantieren müssen, besteht die Chance auf höhere Betriebsrenten.
- Die tariflichen Systeme sind auf die Besonderheiten der jeweiligen Branchen zugeschnitten.
- Aus Sicht der Arbeitgeber garantiert die neue Betriebsrente vollständige Kostensicherheit. Damit wird es besonders kleinen Unternehmen erleichtert, solche Betriebsrenten anzubieten.
- Aus Sicht der Gewerkschaften besteht der Anreiz darin, für mehr Beschäftigte als bisher qualitativ hochwertige Betriebsrentensysteme zu etablieren und an deren effizienter Verwaltung mitzuwirken.
- Die Teilhabe der Beschäftigten am Produktivkapital kann erhöht und damit die erwünschte Vermögensbildung in Arbeitnehmerhand verbessert werden.

D. Finanzierung

Die Beiträge zum Aufbau einer Betriebsrente können vom Arbeitgeber oder vom Arbeitnehmer allein (über Entgeltumwandlung) oder aber auch von beiden gemeinsam aufgebracht werden (Mischsysteme).

Entgeltumwandlung

Alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben grundsätzlich einen Anspruch auf betriebliche Altersvorsorge durch Entgelt-

umwandlung. Das heißt, Beschäftigte können Teile ihres künftigen Gehalts, Sonderzahlungen (zum Beispiel Weihnachts- und Urlaubsgeld) oder auch Gehaltserhöhungen in so genannte Anwartschaften auf Betriebsrente umwandeln. Allerdings kann der Arbeitgeber bestimmen, in welchem Durchführungsweg die Mittel eingesetzt werden sollen. Wird beispielsweise die betriebliche Altersvorsorge bereits über eine Pensionskasse oder einen Pensionsfonds abgewickelt, sollen diese Wege auch für die Entgeltumwandlung genutzt werden können. Existieren weder Pensionskasse noch Pensionsfonds, muss der Arbeitgeber seinen Beschäftigten mindestens eine Betriebsrente in Form einer so genannten Direktversicherung anbieten. So ist es auch für Mitarbeiter in kleinen und mittelgroßen Unternehmen möglich, bei der Bildung einer Betriebsrente in den Genuss von Steuervorteilen und Beitragsersparnissen zu kommen.

Sofern für die Betriebsrente die Entgeltumwandlung genutzt wird, muss der Arbeitgeber spätestens ab 2022 einen Arbeitgeberzuschuss von 15 Prozent des umgewandelten Lohns oder Gehalts zusätzlich an die Versorgungseinrichtung abführen, soweit der Arbeitgeber durch die Entgeltumwandlung seinerseits Sozialversicherungsbeiträge einspart.

Das Recht auf Entgeltumwandlung ist dem so genannten Tarifvorrang untergeordnet. Das bedeutet: Mitglieder einer Gewerkschaft oder Beschäftigte, für die ein allgemein verbindlicher Tarifvertrag gilt, können ihren Tariflohn nur umwandeln, wenn der Tarifvertrag das ausdrücklich vorsieht. Dadurch werden Betriebe von Einzelvereinbarungen entlastet, und die betriebliche Altersvorsorge wird flächendeckend für ganze Branchen gebündelt.


Finanziert ein Arbeitnehmer die betriebliche Altersvorsorge über Entgeltumwandlung, also aus eigenen Mitteln, gelten besondere Vorschriften:

- Die Anwartschaften sind sofort unverfallbar und bleiben somit auch bei Kündigung erhalten. Bei einer vom Arbeitgeber finanzierten Betriebsrente ist das anders. Dort wird diese Anwartschaft erst unverfallbar, wenn der Arbeitnehmer eine bestimmte Zeit im Unternehmen beschäftigt war.
- Eine vom Arbeitnehmer finanzierte Direktversicherung darf vom Arbeitgeber nicht verpfändet, abgetreten oder beliehen werden.
- Erwirtschaftete Überschüsse der Geldanlage dürfen nur zur Verbesserung der Leistung verwendet werden. Sie müssen also sofort wieder investiert werden.
- Im Fall der Durchführung der Entgeltumwandlung über einen externen Träger (Pensionskasse, Pensionsfonds oder Direktversicherung) hat der Arbeitnehmer das Recht, die einmal im Unternehmen begonnene Alterssicherung mit eigenen Beiträgen fortzuführen, wenn er aus dem Unternehmen ausscheidet.

E. Staatliche Förderung

Die Betriebsrente wird vom Staat durch verschiedene Maßnahmen finanziell gefördert. Dabei muss man zwischen dem Erwerbsleben und Rentenbezug unterscheiden:

Beiträge, die während des Arbeitslebens zur betrieblichen Altersvorsorge in eine Pensionskasse, einen Pensionsfonds eine Direktversicherung eingezahlt werden, sind ab 2018 bis zu einer Grenze von acht Prozent der Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung (BBGRV) einkommensteuerfrei und bis zu einer Grenze von vier Prozent (2018: 3.120 Euro)



sozialversicherungsfrei. Das bedeutet zum Beispiel bei einer Entgeltumwandlung, dass bis zu diesen Grenzen umgewandeltes Arbeitsentgelt „brutto wie netto“ in den Aufbau einer Betriebsrente fließen kann. Da von dem Entgeltumwandlungsbetrag keine Beiträge mehr in die gesetzliche Rentenversicherung fließen, verringert sich dort die Rente entsprechend.

Bei den internen Durchführungswegen, also der Direktzusage und der Unterstützungskasse, werden die Aufwendungen des Arbeitgebers (bei der Direktzusage für die Bildung von Rückstellungen) nicht als Lohn betrachtet. Sie sind deshalb in der Erwerbsphase in unbegrenzter Höhe steuer- und sozialabgabenfrei. Voraussetzung ist, dass es sich nicht um Entgeltumwandlung, sondern um Leistungen des Arbeitgebers handelt.

Alle Leistungen aus der betrieblichen Altersversorgung unterliegen, soweit sie in der Erwerbsphase steuerfrei waren in der Auszahlungsphase in vollem Umfang der Einkommensteuer (sog. nachgelagerte Besteuerung). Rentenleistungen, die auf pauschal besteuerten Beiträgen beruhen, sind in der Auszahlungsphase mit dem Ertragsanteil steuerpflichtig.

Außerdem gilt für alle Rentner, die gesetzlich kranken- und pflegeversichert sind: Für Leistungen aus der betrieblichen Altersversorgung sind in der Auszahlungsphase grundsätzlich Beiträge zur gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung zu zahlen.

Beispiel

(Finanzierung der Betriebsrente durch den Arbeitgeber)

Der Arbeitgeber X zahlt für seinen Mitarbeiter Y jeden Monat 100 Euro in eine Pensionskasse ein. Am Ende seines Erwerbslebens zahlt die Pensionskasse daraus eine Monatsrente von 300 Euro an Y. Die 100 Euro monatliche Einzahlungen müssen weder versteuert werden noch fallen Beiträge zur gesetzlichen Renten-, Kranken-, Pflege- oder Arbeitslosenversicherung an. Für die 300 Euro Betriebsrente, die von der Pensionskasse gezahlt werden, muss vom Beschäftigten Einkommenssteuer gezahlt werden. Wieviel dies konkret ist, hängt von seinem persönlichen Steuersatz ab, der in der Rentenphase regelmäßig niedriger ist als während des Erwerbslebens. Falls der Betriebsrentner Mitglied in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung ist, fallen auf die 300 Euro außerdem Beiträge zur gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung an.

Beispiel

(Finanzierung der Betriebsrente durch den Beschäftigten selbst über Entgeltumwandlung)

Arbeitnehmer Y (verheiratet, zwei Kinder, Steuerklasse 3) mit einem jährlichen Bruttoverdienst von 35.000 Euro zahlt monatlich 100 Euro in eine Pensionkasse ein. Er nutzt dazu seinen Anspruch auf Entgeltumwandlung. Auf die 100 Euro muss Y keine Einkommensteuer und keine Sozialversicherungsbeiträge zahlen, so dass er monatlich ca. 30 Euro Steuern und ca. 20 Euro Sozialabgaben einspart. Damit fließen die investierten 100 Euro in vollem Umfang in den Aufbau seiner Betriebsrente. Zu den 100 Euro kommt (spätestens ab 2022) ein Arbeitgeberzuschuss in Höhe von 15 %, d. h. 15 Euro, soweit auch der Arbeitgeber durch die Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge einspart.

Durch die Steuer- und Sozialabgabenfreiheit in Kombination mit dem Arbeitgeberzuschuss können so bereits mit wenigen Mitteln beträchtliche Summen für eine Betriebsrente angespart werden. Dem gegenüber steht eine verhältnismäßig geringfügige Reduzierung der Anwartschaft in der gesetzlichen Renten- und Arbeitslosenversicherung, da das sozialversicherungspflichtige Arbeitsentgelt niedriger ausfällt. Außerdem muss die später ausgezahlte Betriebsrente versteuert werden und sie unterliegt dann der vollen Beitragspflicht in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung.

Die Entscheidung für eine betriebliche Altersversorgung durch Entgeltumwandlung ist für den Arbeitnehmer regelmäßig günstig. Allerdings sollte zunächst immer eine konkrete fachliche Beratung eingeholt werden. Wichtige Adressen hierzu finden sich am Ende dieser Broschüre.

2. Geringverdienerförderung

Ab 2018 wird der Aufbau einer Betriebsrente von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mit niedrigem Einkommen besonders gefördert. Zahlt der Arbeitgeber für Beschäftigte mit einem monatlichen Bruttoeinkommen von max. 2.200 Euro jährlich zwischen 240 und 480 Euro in eine betriebliche Altersversorgung ein, werden dem Arbeitgeber davon 72 bis 144 Euro (30 Prozent) vom Staat erstattet.

Für Geringverdiener besonders wichtig: Damit sich die betriebliche Altersversorgung (und auch sonstiges Sparen für eine Zusatzrente) am Ende des Erwerbslebens dann wirklich auszahlt, wenn der Bezug von Leistungen der Grundsicherung im Alter notwendig würde, wird ab 2018 die Anrechnung von Zusatzrenten auf die Grundsicherung im Alter begrenzt. Damit wird sichergestellt, dass sich zusätzliche Vorsorge am Ende des Erwerbslebens auch für Geringverdiener immer lohnt.

3. Riester-Förderung

Im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung ist auch die Riester-Förderung möglich (also Zulagen und Sonderausgabenabzug). Damit wird besonders für Beschäftigte mit geringerem Einkommen, die nur wenig Steuern zahlen und folglich über die steuerliche Förderung weniger Steuern einsparen können,

eine lukrative Fördermöglichkeit eröffnet. Voraussetzung ist, dass die Beiträge aus dem Nettoentgelt des Arbeitnehmers auf das Betriebsrentenkonto bei einer Direktversicherung, Pensionskasse oder Pensionsfonds (externe Durchführungswege) gezahlt werden .

Im Hinblick auf die Riester-Förderung gelten für die betriebliche und die private Altersvorsorge dieselben Bedingungen. Alle Einzelheiten hierzu sind auf den nachfolgenden Seiten ausführlich erläutert.

Die private Altersvorsorge

Um zusätzlich für das Alter zu sparen oder Geld Gewinn bringend für später anzulegen, gibt es Angebote für alle Bedürfnisse und jeden Geldbeutel. Doch wer die Wahl hat, hat bekanntlich auch die Qual. Deshalb sollte man sich vor der Entscheidung für eine Form der privaten Vorsorge immer informieren und fachkundig beraten lassen (Adressen siehe Seiten 49 bis 50).

Welche Variante der privaten Vorsorge im Einzelnen die richtige ist, hängt immer von der persönlichen Lebenssituation und den individuellen Lebenszielen ab. So kann man zum Aufbau zusätzlicher Altersbezüge zum Beispiel private Kapital- oder Rentenversicherungen abschließen, in Kapitalmarktprodukte investieren oder auch Wohneigentum erwerben. Allgemein aber gilt: Je früher man mit der privaten Altersvorsorge beginnt, desto geringer können die Sparbeiträge sein, denn in der langen, regelmäßig jahrzehntelangen Ansparphase kommt durch den Zinseszinsseffekt auch mit kleinen Beträgen ein beträchtliches Kapital zusammen. Je später man mit dem Sparen beginnt, desto höher sollten einerseits die Investitionen in den Aufbau der Zusatzrente und desto sicherer sollten andererseits die Anlageprodukte sein. Denn mögliche Verluste lassen sich in relativ kurzen Ansparphasen nur schwer ausgleichen. Unabhängig vom Alter gilt: Die Abwägung zwischen Renditechancen und damit verbundenen Risiken muss jeder für sich treffen. Eine wichtige Frage in diesem Zusammenhang lautet: Welche Risiken bin ich bereit zu akzeptieren?

A. Staatliche Förderung (Riester-Rente)

Der Staat fördert unter bestimmten Bedingungen die private zusätzliche Altersvorsorge auf zwei Wegen: mit finanziellen Zuschüssen (Riester-Zulagen) und mit Steuerersparnissen (Sonderausgabenabzug). Das macht die notwendige Vorsorge für später einfach, lohnend und zuverlässig

1. Die Riester-Förderung durch Zulagen

Wer einen Teil seines Einkommens in den Aufbau einer privaten zusätzlichen Alterssicherung investiert, erhält vom Staat Zulagen. Es gibt eine Grundzulage sowie eine Kinderzulage für jedes Kind, für das Anspruch auf Kindergeld besteht. Die Zulagen werden direkt in den Altersvorsorgevertrag eingezahlt.

Grundzulage	für Kalenderjahre ab 2018	175 Euro
	für Kalenderjahre bis 2017	154 Euro
Kinderzulage	für ab 2008 geborene Kinder	300 Euro
	für bis 2007 geborene Kinder	185 Euro


Die genannten Beträge werden in voller Höhe nur gezahlt, wenn ein bestimmter „Eigenbeitrag“ erbracht wird. Dieser beträgt vier Prozent des Vorjahreseinkommens. Wird weniger gespart, werden die Zulagen anteilmäßig gekürzt. Die Zulagen werden unmittelbar auf den Riester-Vertrag überwiesen. Sie werden vom Eigenbeitrag abgezogen, der aber immer mindestens 60 Euro im Jahr beträgt.

Bei Ehepaaren erhalten beide Partner jeweils die Grundzulage, wenn sie beide einen eigenen Riester-Vertrag abschließen. Dabei müssen nicht beide beschäftigt sein, sondern es reicht aus, wenn einer der Ehegatten förderberechtigt ist. Dann muss der andere Ehegatte mindestens 60 Euro im Jahr einzahlen, und kann dann ebenfalls die volle Förderung erhalten.

Mit der Kinderzulage fördert der Staat besonders Familien bei der zusätzlichen privaten Altersvorsorge. Die Kinderzulage erhält bei zusammenlebenden Ehepartnern grundsätzlich die Mutter, andernfalls der derjenige Elternteil, der das Kindergeld erhält.

Berufseinsteiger-Bonus

Zusätzlich erhalten junge Riester-Sparer unter 25 Jahren einen Berufseinsteiger-Bonus in Höhe von einmalig 200 Euro. Damit besteht ein spezieller Anreiz, frühzeitig in die Zusatzrente einzusteigen und den in seiner Wirkung beim Kapitalaufbau häufig unterschätzten Zinseszinsseffekt besser zu nutzen.



Beispiel 1

In einer vierköpfigen Familie (Vater, Mutter, zwei Kinder nach 2007 geboren) verdient der Ehemann 30.000 Euro im Jahr; die Ehefrau arbeitet Teilzeit und verdient 12.000 Euro jährlich. Beide Ehepartner erhalten jeweils eine Kinderzulage.

Im Fall der Ehefrau entsprechen vier Prozent des Vorjahreseinkommens einem Betrag von $12.000 \text{ EUR} \times 4 \% = 480 \text{ EUR}$. Davon werden die Grundzulage (175 Euro) und eine Kinderzulage (300 EUR) abgezogen. Da in diesem Fall die Zulagen fast so hoch sind, dass fast keine eigene Zahlung mehr erbracht werden müsste ($480 - 475 = 5 \text{ EUR}$), kommt die Regelung zur Anwendung, wonach immer mindestens 60 Euro gespart werden müssen. Die Ehefrau muss demnach 60 Euro auf ihren Riester-Vertrag zahlen.

Beim Ehemann entsprechen vier Prozent des Vorjahreseinkommens $30.000 \text{ Euro} \times 4 \%$, also 1.200 Euro. Davon kann er seine Grundzulage und eine Kinderzulage abziehen, sodass er 725 Euro auf seinen Riester-Vertrag einzahlen muss.

Betrachtet man die gesamte Familie, kommen zu 785 Euro Einzahlung 950 Euro an staatlichen Zulagen hinzu.

Beispiel 2

Eine ledige Frau mit drei Kindern (alle nach 2007 geboren) und 15.000 Euro Vorjahreseinkommen. Vier Prozent dieses Einkommens entsprechen 600 Euro. Der Zulagenanspruch allein beträgt jedoch schon 1.075 Euro (175 Euro plus 3 mal 300 Euro) und ist damit höher als vier Prozent des Einkommens. Hier greift die 60-Euro-Mindestregelung: Der Beitrag der Frau beträgt also 60 Euro. Die 1075 Euro Zulagenförderung werden direkt auf ihren Vorsorgevertrag überwiesen. Der Gesamtbetrag liegt somit bei 1.135 Euro, wobei fast 95 Prozent vom Staat übernommen werden.

2. Die Riester-Förderung durch zusätzliche Steuerersparnisse

Im Rahmen der Riester-Rente besteht neben der Zulagenförderung die Möglichkeit eines zusätzlichen Sonderausgabenabzugs.

Im Rahmen der Einkommensteuererklärung können bis zu 2.100 Euro jährlich als zusätzliche Altersvorsorgeaufwendungen steuermindernd geltend gemacht werden – auch wenn dies mehr als vier Prozent des sozialversicherungspflichtigen Einkommens sind. Das Finanzamt prüft automatisch, ob und um gegebenenfalls wie viel die Steuerersparnis höher ist als die Zulagenförderung. Ist die Steuerersparnis größer als die Zulagen, so zahlt das Finanzamt den Teil der Steuerersparnis, der die Zulagen übersteigt, als Steuerrückzahlung aus.

Bei Ehepartnern sind insgesamt bis zu 4.200 Euro im Jahr als Sonderausgaben abzugsfähig. Ist nur ein Ehepartner förderberechtigt, so sind bis zu 2.160 Euro abzugsfähig.

Beispiel 3

Ein Alleinstehender ohne Kinder mit einem sozialversicherungspflichtigen Einkommen von 30.000 Euro wendet insgesamt vier Prozent seines Gehalts, also 1.200 Euro, für die zusätzliche Altersvorsorge auf. Abzüglich der Grundzulage von 175 Euro muss er also einen Eigenbeitrag von 1.025 Euro leisten, um die volle Förderung zu erhalten. Sein Einkommensteuervorteil aus dem zusätzlichen Sonderausgabenabzug ist höher als die Zulage, weshalb ihm zusätzlich zur Zulage eine Steuererstattung in Höhe von 217 Euro ausbezahlt wird. Er bekommt also die 175 Euro in seinen Altersvorsorgevertrag eingezahlt und zusätzlich vom Finanzamt eine Einkommenssteuerrückerstattung von 217 Euro auf sein Konto. Insgesamt wird der Alleinstehende also vom Staat mit 392 Euro im Jahr unterstützt, so dass er selbst lediglich 6339 Euro im Jahr aufwenden muss.

Das darf nicht vergessen werden:

Der steuerlichen Entlastung der Sparerrinnen und Sparer in der Ansparphase steht die volle Besteuerung der Leistungen aus dem Riester-Vertrag in der Auszahlungsphase gegenüber (so genannte nachgelagerte Besteuerung).

B. Förderberechtigter Personenkreis

Mit der Riester-Förderung durch Zulagen und Steuerersparnisse möchte der Staat breite Teile der Bevölkerung zur zusätzlichen individuellen Altersabsicherung motivieren.

Er unterstützt im Einzelnen folgende Personengruppen:

- in der gesetzlichen Rentenversicherung pflichtversicherte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer
- Auszubildende
- Beamtinnen und Beamte sowie Empfänger von Amtsbezügen Berufs- und Zeitsoldatinnen und -soldaten
- Wehr- und Zivildienstleistende
- Mütter und Väter während der dreijährigen gesetzliche Kindererziehungszeit
- pflichtversicherte Selbstständige (zum Beispiel Handwerkerinnen und Handwerker, Hebammen, Kurierfahrer, Künstlerinnen und Künstler, Publizistinnen und Publizisten)
- arbeitnehmerähnliche Selbstständige nicht erwerbsmäßig tätige Pflegepersonen
- Beschäftigte im Niedriglohnbereich (Midijobs mit einem Verdienst über 450 und bis 850 Euro pro Monat)
- geringfügig Beschäftigte (Minijobs mit einem Verdienst bis 450 Euro pro Monat), die keinen Antrag auf Befreiung von der Versicherungspflicht gestellt haben
- Landwirte, die in der Alterssicherung der Landwirte pflichtversichert sind, und ihre Ehepartner
- Bezieherinnen und Bezieher von Arbeitslosengeld und Arbeitslosengeld II (auch wenn sie wegen zu berücksichtigenden Einkommens/Vermögens keine Unterstützung erhalten; sie müssen allerdings bei einer inländischen Agentur für Arbeit als Arbeitsuchende gemeldet sein)
- Bezieherinnen und Bezieher einer Rente wegen Berufsunfähigkeit, Erwerbsunfähigkeit oder Erwerbsminderung
- Bezieherinnen und Bezieher von Vorruhestandsgeld, Krankengeld, Verletztengeld, Versorgungskrankengeld, Übergangsgeld und Unterhaltsgeld
- Bezieherinnen und Bezieher des Existenzgründungszuschusses („Ich-AG“)

Nicht gefördert werden:

- Selbstständige, die nicht in der gesetzlichen Rentenversicherung pflichtversichert sind
- Angestellte und Selbstständige in berufsständischen Versorgungseinrichtungen, sofern sie nicht in der gesetzlichen Rentenversicherung pflichtversichert sind
- freiwillig in der gesetzlichen Rentenversicherung Versicherte
- geringfügig Beschäftigte (Verdienst bis 450 Euro pro Monat), die sich von der gesetzlichen Rentenversicherungspflicht haben befreien lassen
- Bezieherinnen und Bezieher einer Vollrente wegen Alters
- Bezieherinnen und Bezieher von Sozialhilfe oder Sozialgeld
- Studentinnen und Studenten

Gehört bei verheirateten Paaren nur einer der Partner zum förderfähigen Personenkreis, so hat immer auch der Ehegatte Anspruch auf staatliche Förderung. Er muss dazu nicht erwerbstätig und in der gesetzlichen Rentenversicherung pflichtversichert sein.

Voraussetzung: Jeder Ehepartner schließt einen eigenen Vorsorgevertrag ab, der unmittelbar Förderberechtigte leistet seinen Mindesteigenbeitrag und der mittelbar Förderberechtigte zahlt ab 2012 jährlich mindestens 60 Euro ein.

Lebenspartner von eingetragenen Lebenspartnerschaften werden mit den Ehegatten im Einkommensteuerrecht gleichgestellt. Die Ehegattenregelungen bei der Riester-Rente gelten somit auch für eingetragene Lebenspartnerschaften.

C. Förderverfahren

Der Weg zur staatlich geförderten privaten Altersvorsorge ist relativ einfach (siehe Checkliste Seiten 45 ff). Er sollte immer damit beginnen, dass man sich ausführlich informiert und unabhängig beraten lässt, um das zur jeweils eigenen Lebenssituation passende Anlageprodukt zu finden (Informationsmöglichkeiten siehe Seiten 49 bis 50). Erst dann sollte man mit einem Anbieter einen Altersvorsorgevertrag abschließen.

In den Altersvorsorgevertrag zahlt der Anleger zunächst seinen Eigenbeitrag ein. Nach Ablauf des Anlagejahrs beantragt der Anbieter bei der Zentralen Zulagenstelle für Altersvermögen (ZfA) die Überweisung der Zulagen auf das Anlagekonto. Hierzu bevollmächtigt der Anleger den Anbieter. Dies muss nicht in jedem Jahr wiederholt werden, sondern es besteht die Möglichkeit eines sog. Dauerzulageantrags. Als Anleger muss man dann nur noch bei Änderung der persönlichen Lebensumstände tätig werden (zum Beispiel bei der Geburt eines Kindes, bei Eheschließung oder bei Ehescheidung).

Der Anbieter schickt dem Anleger einmal jährlich eine Art Kontoauszug und die so genannte Anbieterbescheinigung, in der alle wichtigen Daten des Altersvorsorgevertrags vermerkt sind (zum Beispiel die jeweils erreichte Höhe des Altersvorsorgevermögens). Diese Bescheinigung fügt der Anleger der Anlage AV seiner Einkommensteuererklärung bei, um seine Altersvorsorgebeiträge (Eigenbeitrag und Zulagen) als Sonderausgaben geltend zu machen. Das Finanzamt prüft dann anhand der Angaben, ob dem Anleger über die Zulagen hinaus auch noch ein Steuervorteil zusteht.

Während also die Ermittlung und Auszahlung der Zulagen Sache der Zulagenstelle ist, übernimmt das zuständige Finanzamt die Prüfung und gegebenenfalls Gewährung des zusätzlichen Sonderausgabenabzugs.

D. Geförderte Anlageformen

Anbieter von förderfähigen Anlageformen sind im Wesentlichen Lebensversicherungsunternehmen, Banken und sonstige Kreditinstitute (zum Beispiel Sparkassen und Volksbanken), Kapitalanlagegesellschaften (zum Beispiel Fondsgesellschaften), Bausparkassen und Finanzdienstleister. Sie bieten eine Vielzahl von förderfähigen Finanzprodukten zur zusätzlichen Alterssicherung an. Dabei handelt es sich um Formen einer privaten Rentenversicherung, eines Bankspargplans, eines Investmentfondssparplans oder eines Wohn-Riester-Vertrags.

Private Rentenversicherung

Die private Rentenversicherung verbindet Kapitalanlage und Versicherung. Während des aktiven Arbeitslebens zahlt man monatlich Beiträge – später erhält man dafür eine zusätzliche private Rente vom Versicherer.

Bankspargplan

Bei einem Bankspargplan werden monatlich feste Beträge zu einem Guthaben mit festgelegter Verzinsung angespart. Der Zinssatz kann von der Laufzeit oder dem Sparbetrag abhängig sein oder sich an den Zinsen anderer Anlageformen orientieren.

Fondssparplan

Auch beim Fondssparplan werden feste monatliche Beträge angespart. Der Anbieter legt das Kapital in Investmentfonds (Aktienfonds, Rentenfonds oder Fonds mit einer Mischung aus Aktien und Rentenpapieren) an. Risiko und Ertragschancen hängen davon ab, in welche Anlagen vorwiegend investiert wird. Rentenfonds setzen auf festverzinsliche Staats- oder Unternehmensanleihen, Aktienfonds investieren in Unternehmensanteile. Je höher der Aktienanteil eines Fonds ist, desto größer sind die Chancen, desto größer ist aber auch das Verlustrisiko. Allerdings muss der Erhalt des eingesetzten Kapitals (Eigenbeiträge und Zulagenförderung) zugesagt werden. Fonds mit hohem Aktienanteil sind eher für jüngere, risikofreudige Anleger geeignet, weil sie ausreichend Zeit haben, um etwaige Kursverluste wieder auszugleichen.

Eigenheimrente („Wohnriester“) siehe F.

E. Sicherheit und Verbraucherschutz

Die staatlich geförderte private Altersvorsorge soll in der Ansparphase zweckmäßig, transparent und verbraucherfreundlich sein. Und sie soll im Alter ein dauerhaftes und verlässliches Zusatzeinkommen bieten. Deshalb müssen alle Anlageprodukte vom Staat festgelegte und überwachte Mindestanforderungen erfüllen. Nur dann werden sie als förderfähig anerkannt und vom Bundeszentralamt für Steuern (BZSt) zertifiziert. Die Zertifizierung ist kein Qualitäts- oder Gütesiegel. Sie bestätigt nur, dass die Voraussetzungen für die Förderung gegeben sind.

Im Einzelnen müssen private Rentenversicherungen, Bankspar- und Investmentfondssparpläne folgende Bedingungen erfüllen:

- Die Zusatzrente darf nicht vor Vollendung des 60. Lebensjahres (für Vertragsabschlüsse ab 2012 nicht vor Vollendung des 62. Lebensjahres) oder vor Beginn der Altersrente geleistet werden.
- Der Anbieter muss garantieren, dass zu Beginn der Auszahlungsphase mindestens die eingezahlten Beträge (Eigenbeiträge und Zulagen) als Zusatzrente zur Verfügung stehen (Schutz des eingezahlten Kapitals).
- Die Zusatzrente muss lebenslange Leistungen garantieren entweder als Leibrente (bei gleichbleibender oder steigender Rentenzahlung bis zum Tod) oder als Auszahlungsplan bis zum 85. Lebensjahr mit anschließender lebenslanger Leibrente (Restverrentung). Eine Teilkapitalauszahlung bis zu einer Höhe von insgesamt 30 Prozent des zu Beginn der Auszahlungsphase zur Verfügung stehenden Kapitals ist jedoch zulässig.
- Die Abschluss- und Vertriebskosten des Altersvorsorgevertrags müssen über einen Zeitraum von mindestens fünf Jahren verteilt werden.
- Wechselt ein Riester-Sparer seinen Anbieter, so darf der abgehende Anbieter hierfür lediglich maximal 150 Euro in Rechnung stellen. Der annehmende Anbieter darf dagegen maximal 50 % des übertragenen Kapitals bei der Berechnung erneut anfallender Abschluss- und Vertriebskosten berücksichtigen.
- Der Anleger muss seinen Altersvorsorgevertrag während der Ansparphase ruhen lassen – also beitragsfrei stellen – können. Er muss seinen Vertrag auch kündigen können, um das angesparte Kapital auf einen anderen Altersvorsorgevertrag desselben oder eines anderen Anbieters zu übertragen.
- Altersvorsorgeverträge und das darin angesparte Kapital sind nicht pfändbar und gehören nicht zur Insolvenzmasse. Sie sind in der Ansparphase vor jedem Zugriff Dritter geschützt, also auch vor der Anrechnung bei Bezug von Arbeitslosengeld II und Sozialhilfe. Eine spätere Auszahlung aus der geförderten


Vorsorge ist – genauso wie andere Einkünfte auch – bis auf eine bestimmte Begrenzung bei der Anrechnung auf die Grundsicherung im Alter nicht besonders geschützt.

Produktinformationsblatt

Ab 1. Januar 2017 erhält jeder Verbraucher vor Abschluss eines Riester-Vertrages ein Produktinformationsblatt. Dieses Produktinformationsblatt enthält in standardisierter Form die wichtigsten Informationen zum geplanten Vertrag, insbesondere zu Leistungen, Garantien, Kosten und Risiken. Der Verbraucher kann damit verschiedener Produkte leichter vergleichen, und sich das für ihn günstigste und passendste aussuchen. Die erhöhte Transparenz der Produkte dient damit dem Verbraucherschutz.

Nähere Erläuterungen zu den einzelnen Angaben auf den Produktinformationsblättern finden Sie in einer gleichnamigen Broschüre des Bundesministeriums der Finanzen:
(Hinweis auf http://www.bundesfinanzministerium.de/Content/DE/Downloads/Broschueren_Bestellservice/2017-03-06-produktinformationsblatt.html)

Schon vor Einholung konkreter Angebote können Sie sich einen Überblick verschaffen und erste Vergleiche anstellen. Zu jedem Riester-Produkt müssen die Anbieter Muster-Produktinformationsblätter erstellen und im Internet veröffentlichen.



Eine Link-Sammlung zu diesen Muster-Produktinformationsblättern wird vom Bundeszentralamt für Steuern bereitgestellt und laufend aktualisiert:

http://www.bzst.de/DE/Steuern_National/Zertifizierungsstelle/Muster_PIB/muster_pib_node.html

F. Eigenheimrente („Wohnriester“)

Die staatliche Förderung erstreckt sich auch auf Riester-Bausparverträge, Riester-Darlehensverträge für die Bildung selbstgenutzten Wohneigentums sowie auf den Erwerb von weiteren Genossenschaftsanteilen für die Altersvorsorge. Das Eigenheimrentenmodell besteht aus mehreren Förderansätzen:

- Zum einen werden zur Darlehenstilgung eingesetzte Mittel als Altersvorsorgebeiträge steuerlich gefördert.
- Zum anderen kann kumulativ zur Tilgungsförderung während der Ansparphase eine Kapitalentnahme des in einem Altersvorsorgevertrag angesparten steuerlich geförderten Altersvorsorgevermögens erfolgen. Die Entnahme kann unmittelbar für die Anschaffung oder Herstellung einer Wohnung oder zur Darlehenstilgung erfolgen. Die Entnahme zur Darlehenstilgung ist jederzeit während der Ansparphase möglich

Bei einer Teilkapitalentnahme müssen mindestens 3.000 Euro auf dem Riester-Vertrag verbleiben, außerdem müssen auch mindestens 3.000 Euro entnommen werden

Alternativ zu dieser Kapitalentnahme kann das angesparte geförderte Altersvorsorgekapital auch noch zu Beginn der Auszahlungsphase für die Entschuldung von selbstgenutztem Wohneigentum eingesetzt werden. Im Gegensatz zur Entnahme während der Ansparphase ist die Entnahme zu Beginn der Auszahlungsphase auch auf selbst genutzte Objekte anwendbar, die vor 2008 angeschafft oder hergestellt wurden.

Beim Verkauf oder sonstiger Aufgabe der Selbstnutzung des Wohneigentums hat der Anleger die Möglichkeit, den Restbetrag innerhalb einer bestimmten Frist entweder in ein Ersatzobjekt zu investieren oder in einen zertifizierten Altersvorsorgevertrag einzuzahlen. Geschieht dies nicht, liegt insoweit eine schädliche Verwendung vor. In diesen Fällen ist die auf den Restbetrag entfallende Förderung zurückzuzahlen.

Die geförderten Altersvorsorgebeiträge und der entnommene Betrag (Altersvorsorge - Eigenheimbetrag) werden auf dem sogenannten Wohnförderkonto bei der ZfA erfasst und jährlich um einen fiktiven Betrag i. H. v. 2 % erhöht. Ab Rentenbeginn muss das hier erfasste Kapital versteuert werden. Entweder – wie bisher – sofort, in Höhe von 70 Prozent des Wohnförderkontos oder in jährlichen Raten bis zum 85. Lebensjahr. Die Einmalbesteuerung kann aber jederzeit gewählt werden. Das heißt, man kann mit der jährlichen Besteuerung beginnen und später dann 70 Prozent des noch offenen Restbetrages auf einmal versteuern.

G. Besonderheiten

Vorzeitige Kündigung und Rückzahlung der Förderung

Eine vorzeitige Kündigung geförderter Altersvorsorgeverträge widerspricht dem Ziel, langfristig und stetig eine private Zusatzrente aufzubauen. Mögliche Gründe für eine Vertrags-


auflösung hat der Staat so weit wie möglich ausgeschlossen (der Schutz vor Pfändung und Anrechnung; die Möglichkeit, Altersvorsorgeverträge ruhen zu lassen; der Ausschluss eines Kündigungsrechts des Anbieters). Wer seinen geförderten Vorsorgevertrag dennoch kündigt, muss daher alle bis zur Auflösung erhaltenen Zulagen und Steuervorteile zurückzahlen.

Vererbung

Die Riester-Rente ist in der Regel vererbbar. Sie ist unter bestimmten Voraussetzungen sogar förderunschädlich auf den überlebenden Ehepartner vererbbar.

Verstirbt ein Ehepartner, kann das geerbte Altersvorsorgevermögen – egal, welche Anlageform gewählt wurde – auf den zertifizierten Altersvorsorgevertrag des überlebenden Ehepartners übertragen werden. Es ist ausreichend, wenn der Riester-Vertrag erst zu diesem Zweck abgeschlossen wird. Die Förderung bleibt erhalten.

Bei Vererbung des Altersvorsorgevermögens auf sonstige Erben (z. B. Kinder) müssen die Förderung zurückgezahlt und die Kapitalerträge versteuert werden. Hinsichtlich der Verwendung des angesparten Kapitals (Eigenkapital und Erträge) ist zwischen den verschiedenen Riester-Produkten zu unterscheiden.



In Banksparrplänen und Fondssparplänen angespartes Eigenkapital kann bis zum Beginn der Restverrentungsphase (ab 85. Lebensjahr) wie Vermögen vererbt werden. Bei privaten Rentenversicherungen hängt die Situation im Todesfall von der Vertragsgestaltung ab. Ist eine Rentengarantiezeit vereinbart worden, so erhält der Berechtigte (zum Beispiel der Ehegatte) die Rente bis zum Ende dieser Garantiezeit weiter. Wurde keine Garantiezeit vereinbart oder stirbt der Versicherte nach Ablauf der Garantiezeit, erhalten die Erben keine Leistung.

Es kann aber auch vereinbart werden, dass das Kapital an die Erben übergehen soll, falls der Vorsorgesparer schon in der Ansparphase sterben sollte. Auch in diesen Fällen ist dann aber die staatliche Förderung zurückzuzahlen, wenn Erbe nicht der Ehepartner ist. Für Ehegatten und Kinder kann zudem eine Hinterbliebenenrente vereinbart werden.



H. Sicherheit

Bei der Riester-Rente besteht der besondere Schutz darin, dass jedem einzelnen Riester-Sparer zu Beginn der Auszahlungsphase mindestens die eingezahlten Beträge inklusive der staatlichen Zulagen für die Rente zur Verfügung stehen. Hierzu müssen sich die Anbieter (Banken, Fondsgesellschaften und Versicherungen) vertraglich verpflichten. Nur Verträge, die diese Selbstverpflichtung enthalten, erhalten vom Bundeszentralamt für Steuern (BZSt) die Zertifizierung. Der einzelne Riester-Sparer ist zusätzlich dadurch abgesichert, dass seine Einlagen bei den Anbietern im Konkursfall geschützt sind: Im Bankenbereich durch das Einlagensicherungs- und Anlegerentschädigungsgesetz sowie ein bewährtes System der freiwilligen Sicherungseinrichtungen, das bis heute den Inhabern von Spareinlagen einen vollumfänglichen Schutz gewährt hat. Anlagen in Investmentfonds sind konkurssicher, da das Vermögen der Anleger in einem eigenständigen Sondervermögen verwahrt wird. Im Versicherungsbereich besteht der zusätzliche Schutz darin, dass die Verträge der Kunden im Falle einer Insolvenz des Versicherungsunternehmens von einem gesetzlichen Sicherungsfonds, der Protektor Lebensversicherungs-AG, fortgeführt werden.

Zusatzrenten werden künftig nicht mehr in voller Höhe auf die Grundsicherung im Alter angerechnet, so dass zusätzliche Altersvorsorge in jedem Fall zu einem höheren Alterseinkommen führt.

Service

Checklisten zur betrieblichen und privaten Altersvorsorge

Die folgenden Checklisten können und sollen die notwendige individuelle Beratung nicht ersetzen. Aber sie bieten einen schnellen Überblick über die Möglichkeiten der staatlich unterstützten zusätzlichen Alterssicherung und helfen dabei, gut informiert zur Beratung zu gehen.

A. Die Versorgungsanalyse

An erster Stelle steht bei der Entscheidung über jede Art zusätzlicher Altersvorsorge der Kassensturz. Erst dann zeigt sich, welche monatlichen Einkünfte nach heutigem Stand im Alter bereits zur Verfügung stehen. Diese Mittel müssen mit dem angestrebten Lebensstandard und den voraussichtlichen monatlichen Ausgaben abgeglichen werden, um eventuell zusätzlichen Vorsorgebedarf aufzudecken. Zur Ermittlung bereits gesicherter Alterseinkünfte prüft man, wie hoch die gesetzliche Rente voraussichtlich sein wird (diese Information erhält man durch die jährliche Rentenauskunft der gesetzlichen Rentenversicherung oder auf Anfrage von seinem Rentenversicherungsträger). Daneben verschafft man sich einen Überblick über sein Vermögen in Geldanlagen, Versicherungen oder Immobilien, von dem man im Ruhestand zehren kann. Die Höhe aller Einnahmen stellt man nun den geschätzten Ausgaben gegenüber: allgemeine Lebenshaltungskosten, Wohnung/Miete, Auto, Versicherungsbeiträge, Urlaub oder Hobbys.

Ergibt sich aus diesem Abgleich ein zusätzlicher Vorsorgebedarf, so sollte man anhand der im Folgenden erläuterten Schritte prüfen, welche Zusatzvorsorge in Frage kommt.

B. Der Weg zur betrieblichen Altersvorsorge durch Entgeltumwandlung

1. Schritt: Informieren

Zunächst sollte man sich bei seinem Arbeitgeber oder dem Betriebsrat erkundigen, ob bereits ein arbeitgeberfinanziertes Modell zur betrieblichen Altersvorsorge existiert. Eine solche Betriebsrente kann dann gegebenenfalls über eigene Zusatzbeiträge auf dem Weg der Entgeltumwandlung aufgestockt oder ergänzt werden.

2. Schritt: Die persönliche Rechnung

Die betriebliche Altersvorsorge ist zwar in vielen Fällen besonders lukrativ, da – gemessen an den eigenen Beiträgen – die staatliche Förderung beachtlich ist und oft auch der Arbeitgeber selbst einen Teil zum Aufbau der Zusatzrente beisteuert. Dennoch gilt: Die Verwendung eines Teils des eigenen Einkommens für die Vorsorge schmälert die monatlich zur Verfügung stehenden Mittel. Gibt es ein Finanzpolster, aus dem man die Eigenbeiträge finanzieren kann? Auf welche Ausgaben lässt sich zugunsten der Finanzierung einer Betriebsrente verzichten? Daneben sollte man sich auch ein Bild von der zu erwartenden Förderung (Steuer- und Abgabefreiheit, Riester-Zulagen) sowie deren Höhe machen.

3. Schritt: Vereinbarung einer Entgeltumwandlung

Hat man sich für den Weg der Entgeltumwandlung entschieden, so muss diese mit dem Arbeitgeber vereinbart werden.

Dabei willigen beide Parteien ein, dass ein Teil der künftigen Entgeltansprüche des Arbeitnehmers in eine wertgleiche Anwartschaft auf Versorgungsleistungen umgewandelt wird. Der Arbeitgeber kann den Durchführungsweg der betrieblichen Altersvorsorge wählen. Bietet er nicht bereits eine betriebliche Altersversorgung über eine Pensionskasse oder einen Pensionsfonds an, muss er seinen Beschäftigten mindestens eine Betriebsrente in Form einer Direktversicherung anbieten. In jedem Fall sollte man sich bei der Klärung der einzelnen Punkte eng mit dem Arbeitgeber abstimmen.

4. Schritt: Die Anpassung an veränderte Lebensumstände

Vorsorge über den Betrieb ist – genau wie die private Alterssicherung – nicht statisch. Einkommensveränderungen erfordern beziehungsweise erlauben eine Anpassung der Einzahlungen und haben Einfluss darauf, ob die Inanspruchnahme von Steuer- und Abgabefreiheit oder aber die Förderung mit Zulagen die lohnendere Variante ist. Diese Punkte gilt es nach Vertragsabschluss im Auge zu behalten.

C. Der Weg zur privaten Altersvorsorge

1. Schritt: Die Prüfung der eigenen finanziellen Situation

Auch geförderte Altersvorsorge kostet trotz hoher staatlicher Förderung eigenes Geld. Deshalb sollte man überlegen, welche Mittel man in die zusätzliche Alterssicherung investieren kann und will. Wie viel Geld steht im Monat zur Verfügung? Wofür werden welche Beträge ausgegeben? Welche finanziellen Verpflichtungen bestehen bereits?

Allerdings sollte man sich auch nicht vorschnell aus finanziellen Gründen gegen eine zusätzliche Altersvorsorge entscheiden. Gerade bei Familien mit schmalerem Geldbeutel

stehen zu leistende Eigenbeiträge und vom Staat gezahlte Zulagen in einem besonders günstigen Verhältnis. Wer zu dem Schluss kommt, dass eine zusätzliche Altersvorsorge erforderlich ist und die benötigten Mittel zur Verfügung stehen, sollte die weiteren Schritte in Angriff nehmen.

2. Schritt: Die persönliche Rechnung

Um vorab einen Überblick über aufzuwendende Eigenmittel und Förderhöhe zu bekommen, berechnet man auf Basis des sozialversicherungspflichtigen Vorjahreseinkommens die erforderliche Gesamteinzahlung und hieraus die Höhe des Zulagenanspruchs sowie den entsprechenden Mindesteigenbeitrag. Steuervorteile aus zusätzlichem Sonderausgabenabzug können nur auf Basis der persönlichen Einkommenssituation abgeschätzt werden.

Als Faustregel gilt:

Steuer- vorteil	=	Altersvorsorgebeiträge (Eigenbeiträge + Zulagen)	x	individueller Einkommensteuersatz abzüglich der Zulagen
--------------------	---	--	---	---

3. Schritt: Die Prüfung geeigneter Anlageformen

Wer sich für die Inanspruchnahme staatlicher Förderung entscheidet, muss wissen, dass er nicht gänzlich frei aus allen am Kapital- und Versicherungsmarkt angebotenen Anlageprodukten wählen kann. Bei der privaten Vorsorge stehen verschiedene zertifizierte Anlagewege offen. Grundsätzlich sollten bei der Auswahl der in Frage kommenden Anlageformen noch das eigene Alter, die Einstellung zum Risiko, die Höhe der jeweiligen Kosten, die Situation in der Auszahlungsphase sowie im Erbfall, die steuerlichen Aspekte und die Möglichkeiten der Absicherung zusätzlicher Risiken eine Rolle spielen.

Bei der Klärung und Abwägung dieser Punkte sollte man in jedem Fall unabhängige und verlässliche Beratung in Anspruch nehmen.

4. Schritt: Die Wahl des Anlageprodukts

Hat man sich für die private Form der Altersvorsorge entschieden, muss ein zertifiziertes und passendes Anlageprodukt (private Rentenversicherung, Bank- oder Fondssparplan, Bausparkassen) gewählt werden. Auch hierzu kann man sich unabhängig beraten lassen. Dies ist der richtige Zeitpunkt, sich bei Anbietern (Banken, Versicherungen, Fondsgesellschaften, Bausparkassen) oder Anlageberatern nach konkreten Produktangeboten, Preis-Leistungs-Verhältnissen, Service, Kosten, Anlagerisiken und Renditechancen zu erkundigen. Bei Produktvergleich und -auswahl helfen die gesetzlich vorgeschriebenen Produktinformationsblätter (Seite 37).

5. Schritt: Entscheidung und Vertragsabschluss

Staatliche Förderung setzt einen abgeschlossenen Altersvorsorgevertrag, die Einzahlung der Eigenbeiträge und die Beantragung von Zulagen voraus. Wer zum Beispiel für das Jahr 2018 Zulagen erhalten will, muss seinen Vertrag auch 2018 abschließen. Hat man sich also erst einmal für ein Anlageprodukt entschieden, sollte man möglichst noch vor Jahresende den Vertrag unterschreiben.

6. Schritt: Die Anpassung von Vorsorgesumme und Sparrate

Nach Vertragsabschluss sollte man nicht untätig bleiben. Zwar reicht es, wenn man den Anbieter des gewählten Vorsorgeprodukts einmalig damit beauftragt, den jährlichen Zulagenantrag zu stellen. Aber Änderungen der Einkommens- und Familienverhältnisse wirken sich auf die Höhe der Zulagen aus und

erfordern eine Anpassung der Vorsorgesumme – sie sollten daher immer umgehend bekannt gegeben werden. Daneben gilt es, die Altersvorsorgeaufwendungen bei der Einkommensteuererklärung anzugeben, um sich einen eventuellen Steuervorteil durch Sonderausgabenabzug zu sichern.

D. Beratung

Wichtige Ansprechpartner sind die Träger der gesetzlichen Rentenversicherung. In einem Intensivgespräch Altersvorsorge wird Ihre Versorgungssituation analysiert. Die Informationen zur staatlich geförderten zusätzlichen Altersvorsorge erhalten Sie produktunabhängig, kostenlos und anbieterneutral. Unter www.eservice-drv.de können Sie einen Termin für Ihre Altersvorsorgeberatung buchen.

Holen Sie sich unabhängige Informationen ein. In der Zeitschrift „FINANZtest“ der Stiftung Warentest werden zahlreiche Angebote zur staatlich geförderten zusätzlichen Altersvorsorge miteinander verglichen und Empfehlungen abgegeben. Empfehlenswert ist auch eine unabhängige Beratung durch die Verbraucherzentralen.

E.Adressen

**Deutscher
Gewerkschaftsbund (DGB)**

Henriette-Herz-Platz 2
10178 Berlin
Tel.: 030 24060-0
Fax: 030 24060-324
E-Mail: info.bvv@dgb.de
www.dgb.de

**Bundesvereinigung der
Deutschen Arbeitgeber-
verbände (BDA)**

Breite Straße 29
10178 Berlin
Tel.: 030 2033-0
Fax: 030 2033-21 05
E-Mail: bda@arbeitgeber.de

**Arbeitsgemeinschaft
für betriebliche Alters-
versorgung e.V. (aba)**

Wilhelmstraße 138
10963 Berlin
Tel.: 030 3385811-0
E-Mail: info@aba-online.de
www.aba-online.de

**Gesamtverband der
Deutschen Versicherungs-
wirtschaft e.V. (GDV)**

Wilhelmstraße 43
10117 Berlin
Tel.: 030 2020-5000
Fax: 030 2020-6000
E-Mail: berlin@gdv.de

**Bundesverband
Investment und Asset
Management e.V. (BVI)**

Bockenheimer Anlage 15
60322 Frankfurt/Main
Tel.: 069 154090-232
Fax: 069 154090238
E-Mail: info@bvi.de
www.bvi.de

Bundesverband deutscher Banken e.V. (BdB)	Burgstr. 28 10178 Berlin Tel.: 030 1663-0 Fax: 030 1663-1399 E-Mail: bankenverband@bdb.de www.bdb.de
Deutscher Sparkassen- und Giroverband e.V. (DSGV)	Charlottenstraße 47 10117 Berlin 0800 1000 480 70 Tel.: 030 20225-0 Fax: 030 20225-250 E-Mail: info@dsgv.de www.dsgv.de
Bundesverband der Deutschen Volksbanken und Raiffeisenbanken e.V. (BVR)	Schellingstraße 4 10785 Berlin Tel.: 030 2021-0 Fax: 030 2021-1900 www.bvr.de
Verbraucherzentrale Bundesverband e.V. (vzbv)	Tel.: 030 25800-0 Fax: 030 25800-518 E-Mail: info@vzbv.de www.vzbv.de örtliche Beratungsstellen unter: www.verbraucherzentrale.com
Stiftung Warentest	Lützowplatz 11-13 10785 Berlin Tel.: 030 2631-0 Fax: 030 2631-2727 E-Mail: email@stiftung-warentest.de www.stiftung-warentest.de

Bürgertelefon

Montag bis Donnerstag von 8 bis 20 Uhr
Sie fragen – wir antworten

Rente: **030 221 911 001**

Unfallversicherung/Ehrenamt: **030 221 911 002**

Arbeitsmarktpolitik und -förderung: **030 221 911 003**

Arbeitsrecht: **030 221 911 004**

Teilzeit, Altersteilzeit, Minijobs: **030 221 911 005**

Infos für Menschen mit Behinderungen: **030 221 911 006**

Europäischer Sozialfonds/Soziales Europa: **030 221 911 007**

Mitarbeiterkapitalbeteiligung: **030 221 911 008**

Informationen zum Bildungspaket: **030 221 911 009**

Informationen zum Mindestlohn: **030 60 28 00 28**

Gehörlosen/Hörgeschädigten-Service:

E-Mail: info.gehoerlos@bmas.bund.de

Fax: 030 221 911 017

Gebärdentelefon:

gebaerdentelefon@sip.bmas.buergerservice-bund.de

www.bmas.de | info@bmas.bund.de

Impressum

Herausgeber:
Bundesministerium für Arbeit und Soziales,
Referat Information, Monitoring,
Bürgerservice, Bibliothek
53107 Bonn



Stand: Januar 2018

Wenn Sie Bestellungen aufgeben möchten:

Best.-Nr.: A 817
Telefon: 030 18 272 272 1
Telefax: 030 18 10 272 272 1
Schriftlich: Publikationsversand der Bundesregierung
Postfach 48 10 09
18132 Rostock
E-Mail: publikationen@bundesregierung.de
Internet: <http://www.bmas.de>

Gehörlosen/Hörgeschädigten-Service:
E-Mail: info.gehoerlos@bmas.bund.de
Fax: 030 221 911 017
Gebärdentelefon:
gebaerdentelefon@sip.bmas.buergerservice-bund.de

Satz/Layout: Grafischer Bereich des BMAS, Bonn
Fotos: ©colourbox.com
Druck: Hausdruckerei BMAS

Wenn Sie aus dieser Publikation zitieren wollen, dann bitte mit genauer Angabe des Herausgebers, des Titels und des Stands der Veröffentlichung. Bitte senden Sie zusätzlich ein Belegexemplar an den Herausgeber.