

Zusätzliche Altersvorsorge

Inhaltsverzeichnis

Vorwort

Einführung

Die betriebliche Altersvorsorge

- A. Vorteile
- B. Durchführungswege
- C. Finanzierung
- D. Staatliche Förderung

Die private Altersvorsorge

- A. Staatliche Förderung (Riester-Förderung)
- B. Förderberechtigter Personenkreis
- C. Förderverfahren
- D. Geförderte Anlageformen
- E. Sicherheit und Verbraucherschutz
- F. Eigenheimrente („Wohnriester“)
- G. Besonderheiten
- H. Private Altersvorsorge und betriebliche Altersversorgung durch Entgeltumwandlung im Vergleich

**Sicherheit der staatlich geförderten
zusätzlichen Alersvorsorge**

Service

- A. Die Versorgungsanalyse
- B. Der Weg zur betrieblichen Altersvorsorge durch Entgeltumwandlung
- C. Der Weg zur privaten Altersvorsorge
- D. Altersvorsorge macht Schule
- E. Beratung
- F. Auskunft und Adressen

Bürgertelefon

Impressum

Vorwort



Liebe Leserin, lieber Leser!

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 Wirtschaftskrise der letzten beiden Jahre hat dies besonders deutlich gezeigt. Die gesetzliche Rentenversicherung ist stabil, zuverlässig und generationengerecht. Sie scheidet auch im internationalen Vergleich sehr viel besser ab als die Systeme anderer Länder.

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

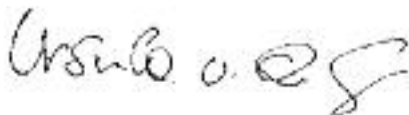
Erstens wollen wir sicherstellen, dass die Älteren, die sich ein ganzes Leben lang angestrengt haben, genauso eine verlässliche Rente bekommen wie diejenigen, die heute mit ihren Beiträgen die Rentenversicherung finanzieren.

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. Mit dem Auf- und Ausbau der zusätzlichen Altersvorsorge gelingt es nachhaltig, diese beiden Ziele zu erreichen – und das, obwohl unsere Gesellschaft immer älter wird.

Erfreulich ist, dass immer mehr Menschen mitmachen – kräftig gefördert vom Staat mit Zulagen und Steuervorteilen. 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 – auch durch unsere Angebote in den Volkshochschulen. Den ersten Schritt haben Sie mit dem Griff zu dieser Broschüre bereits getan.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Ursula v. d. L.' followed by a stylized flourish.

Ursula von der Leyen
Bundesministerin für Arbeit und Soziales

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 abgezahlt 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 23 Jahre; ein Mann im Durchschnitt noch 19 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 durchschnittlich 1,3 bis 1,4 Kindern pro Frau wird jede nachwachsende Generation zahlenmäßig kleiner sein als die vorangegangene Generation. Das bedeutet für die Sozialversicherungssysteme, dass den Beitragszahlern immer mehr Rentenbezieher gegenüberstehen.

Hinzu kommt, dass sich die Erwerbsbiografien in den vergangenen Jahren massiv 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.

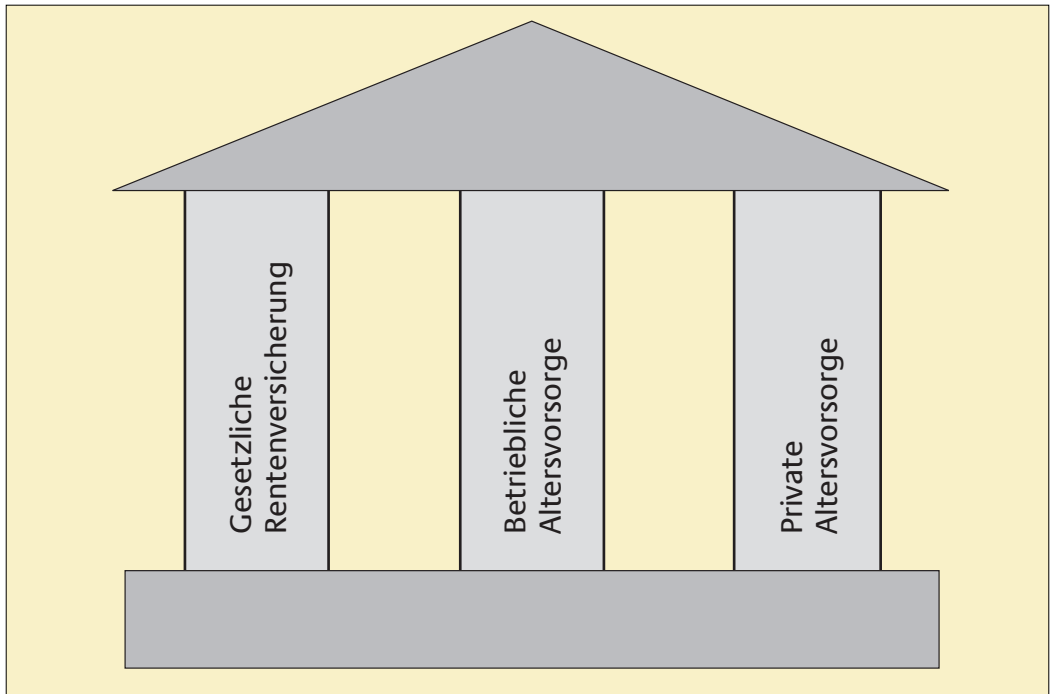
Unser Alterssicherungssystem baut – wie das der meisten anderen modernen Staaten auch – auf einem annähernd ausgewogenen Verhältnis von Beitragszahlern und Rentenbeziehern auf. Wenn auf die neuen Herausforderungen nicht reagiert würde, käme das System aus dem Gleichgewicht.

Drei Säulen für ein finanziell gesichertes Alter

Das deutsche Rentensystem 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 56).

Die betriebliche und die private Altersvorsorge bilden im deutschen Rentensystem die zweite und die dritte Säule. Eine zusätzliche Absicherung ist sinnvoll und notwendig, um den im Berufsleben erreichten Lebensstandard auch im Alter aufrecht erhalten zu können. Der Aufbau einer solchen Zusatzrente wird zum einen durch Befreiung von der Steuer- und Beitragspflicht und zum anderen mit direkten, geldwerten Zulagen gefördert. Im Unterschied zum Umlageverfahren der gesetzlichen Rentenversicherung bildet man bei der zusätzlichen Altersvorsorge in der Regel sein Kapital individuell für sich (Kapitaldeckungsverfahren). Außerdem kann jeder frei wählen, ob und wie er sich zusätzlich absichert. Staatlich geförderte Zusatzvorsorge ist attraktiv und lohnend – aber keine Pflicht.

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 freie Wahl. Zusätzliche Alterssicherung ist über den Betrieb und privat möglich. Beide Wege fördert der Gesetzgeber in erheblichem Umfang. In dieser Broschüre werden beide Möglichkeiten zum Aufbau einer ergänzenden Rente ausführlich erläutert. Unter anderem stehen dabei folgende Fragen im Vordergrund:

- Wer wird gefördert?
- Was wird gefördert?
- Wie funktioniert die staatliche Förderung im Einzelnen?
- Für wen eignet sich die betriebliche, für wen die private Altersvorsorge besonders?
- 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. Im Lauf der Zeit wurden zunehmend Formen der betrieblichen Alterssicherung entwickelt, in denen sich auch die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer durch Umwandlung von Teilen ihres Arbeitsentgelts am Aufbau ihrer Betriebsrente beteiligen konnten. Bis zum Jahr 2002 entschied jedoch allein der Arbeitgeber, ob und in welcher Form er betriebliche Altersvorsorge in seinem Unternehmen anbot. Seit Januar 2002 haben Beschäftigte grundsätzlich das Recht, einen Teil ihres Lohns oder Gehalts zugunsten einer betrieblichen Altersvorsorge umzuwandeln, um später eine Betriebsrente zu erhalten (Entgeltumwandlung). Der Arbeitgeber muss diesem Wunsch nachkommen. Eine Pflicht des Arbeitgebers, sich an der Alterssicherung seiner Beschäftigten finanziell zu beteiligen, ist durch den Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung allerdings nicht entstanden.

Besonders durch die Einführung des Rechtsanspruchs auf Entgeltumwandlung und durch neue lukrative staatliche Förderangebote wurde die Basis für eine deutliche Ausweitung der betrieblichen Altersvorsorge gelegt. Im Dezember 2007 hatten rund 64 Prozent aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten Anwartschaften auf eine Betriebsrente.

In immer mehr Branchen haben sich die Tarifparteien dazu entschlossen, die Altersvorsorge durch Entgeltumwandlung tariflich zu regeln. Die Arbeitnehmer haben so die Option, Teile des tarifvertraglichen Lohns für ihre Altersvorsorge einzusetzen. In den Tarifverträgen ist zudem häufig vorgesehen, dass die Arbeitgeber sich am Auf-

bau der Betriebsrente finanziell beteiligen. Neben der „klassischen“ arbeitgeberfinanzierten Betriebsrente, die auch in Zukunft vom Umfang her den weitaus größten Teil der Betriebsrenten ausmachen wird, wird somit häufig ergänzend eine Finanzierung über Entgeltumwandlung genutzt.

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. Daneben können Unternehmen steuerliche Vorteile nutzen und Lohnnebenkosten sparen.

Den Beschäftigten bietet eine Betriebsrente – gerade auch durch Entgeltumwandlung – 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“).
- Auch wenn Arbeitnehmer ihre Betriebsrente über Lohn- oder Gehaltsumwandlung selbst finanzieren, beteiligen sich die Arbeitgeber häufig zusätzlich an der betrieblichen Vorsorge ihrer Beschäftigten (das ist in vielen Tarifverträgen so vereinbart).
- Bei tariflichen Modellen sind die Leistungen meist speziell auf die jeweiligen Berufsrisiken zugeschnitten.

- Die Träger betrieblicher Altersvorsorge bieten häufig genau auf die Unternehmen zugeschnittene Tarife an, haben in der Regel besonders niedrige Verwaltungskosten und verzichten oft auf eine Abschlussgebühr.
- Entscheidend ist auch: Der Staat fördert den Aufbau von Betriebsrenten mit erheblichen Steuer- und Beitragsersparnissen beziehungsweise durch Zulagen.

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

Der Schutz vor Insolvenz

Der Arbeitgeber muss für die Erfüllung der von ihm gegebenen Zusage auf Altersvorsorge einstehen. Geht er in Konkurs, gehen die Beschäftigten jedoch nicht leer aus. Je nach gewähltem Durchführungsweg sind die Rentenanwartschaften beziehungsweise die laufenden Betriebsrenten ehemaliger Mitarbeiter bei einer Art Treuhandstelle, dem Pensions-Sicherungs-Verein (PSV), abgesichert. Der Pensions-Sicherungs-Verein 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 an den Arbeitgeber gebunden. Das kann bei häufigem Arbeitgeberwechsel dazu führen, dass jeweils nur geringe Anwartschaften aufgebaut werden und am Ende des Arbeitslebens mehrere Einzelansprüche bestehen.

Dieses Hemmnis für den Aufbau einer Betriebsrente ist bereits 2005 weitgehend beseitigt worden. Die Mitnahmemöglichkeiten erworbener Betriebsrentenanwartschaften bei einem Arbeitgeberwechsel (Portabilität) sind erheblich verbessert worden.

Im Einvernehmen der Beteiligten kann die Betriebsrentenanwartschaft besser auf einen neuen Arbeitgeber übertragen werden. Bei Neuzusagen ab 2005 hat der Arbeitnehmer bei einem Arbeitgeberwechsel in bestimmten Grenzen 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 Altersvorsorge über einen Pensionsfonds, eine Pensionskasse oder eine Direktversicherung durchgeführt worden ist und das gebildete Kapital einen bestimmten Höchstbetrag (2010: 66.000 Euro) nicht übersteigt. Das Recht auf Mitnahme ist aus Vertrauensschutzgründen, aber auch aus Gründen der praktischen Durchführbarkeit auf Zusagen begrenzt, die seit dem 1. Januar 2005 erteilt werden.

Diese neuen Regelungen tragen den Ansprüchen einer mobilen Gesellschaft und den daraus resultierenden geänderten Erwerbsbiografien Rechnung. Im Einzelnen wirken sich die Neuregelungen bei der Portabilität wie folgt aus:

- Die Betriebsrente kann im Lauf des gesamten Erwerbslebens auf nur einem betrieblichen „Altersvorsorgekonto“ konzentriert werden.
- Das Problem, dass Anwartschaften aus lange zurückliegenden Arbeitsverhältnissen bei Rentenbeginn möglicherweise nicht mehr zu realisieren sind, wird verringert.
- Die Verwaltungskosten sinken, wenn nicht mehr viele kleine Anwartschaften nebeneinander bestehen und über Jahrzehnte fortgeführt werden müssen.
- Gerade für jüngere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer steigt der Anreiz, frühzeitig in die betriebliche Altersvorsorge einzusteigen – häufige Arbeitsplatzwechsel stehen dem Aufbau einer Betriebsrente nicht mehr entgegen.

- Die betriebliche Alterssicherung hatte wegen der bisher geringeren Flexibilität einen Wettbewerbsnachteil gegenüber der privaten Altersvorsorge. Dieser wird aufgehoben und die zusätzliche Altersversorgung damit insgesamt gestärkt werden.

B. Durchführungswege

Der Arbeitgeber kann zwischen fünf Wegen zur Durchführung der betrieblichen Altersvorsorge wählen: Er kann die Betriebsrente entweder im Rahmen einer Direktzusage selbst organisieren oder sich einer Unterstützungskasse bedienen (so genannte interne Durchführungswege). Er kann aber auch einen der externen Durchführungswege in Form einer Direktversicherung, einer Pensionskasse oder eines Pensionsfonds nutzen. Welche dieser Einrichtungen er auswählt, liegt allein in seinem Ermessen. Das ist auch sachgerecht, weil grundsätzlich der Arbeitgeber für die Erfüllung der gegebenen Zusage haftet, unabhängig davon, ob er die Leistungen direkt oder über einen Versorgungsträger erbringt. 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 kann 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 Altersvorsorge 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 Insolvenzversicherung über den Pensions-Sicherungs-Verein auch 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.

Die nachfolgende Tabelle gibt eine Übersicht über die verschiedenen Durchführungswegen und ihre Besonderheiten:

	Direkt- zusage	Unterstüt- zungskasse	Direkt- versicherung	Pensions- kasse	Pensions- fonds
eigener Rechts- anspruch gegen den Versorgungsträger	kein Versor- gungsträger	nein	ja	ja	ja
Riester-Förderung möglich	nein	nein	ja	ja	ja
Rechtsanspruch des Arbeitnehmers auf Weiterführung mit eigenen Beiträgen nach Arbeitgeberwechsel	nein	nein	ja	ja	ja
garantierte Mindestverzinsung der eingezahlten Beiträge	nein	nein	ja	ja	nein
Anlage- beschränkungen	keine	keine	ja	ja	kaum
Versicherungs- aufsicht ¹⁾	nein	nein	ja	ja	ja
Insolvenzschutz ²⁾	ja	ja	unter bestimmten Vorausset- zungen ³⁾	nein	ja

1) in der Regel durch die Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin)

2) durch den Pensions-Sicherungs-Verein

3) Insolvenzschutz besteht, wenn der Arbeitgeber die Direktversicherung verpfändet, abgetreten, beliehen oder dem Arbeitnehmer nur ein widerrufliches Bezugsrecht eingeräumt hat.

(Quelle: Deutsche Rentenversicherung)

C. Finanzierung

Die Beiträge zum Aufbau einer Betriebsrente können vom Arbeitgeber oder vom Arbeitnehmer allein oder aber auch von beiden gemeinsam aufgebracht werden. Der Arbeitgeber entnimmt die Mittel zum Aufbau von Betriebsrenten für seine Beschäftigten aus dem Betriebsvermögen, oder er bildet Rückstellungen (bei der Direktzusage). Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer leisten ihre Einzahlungen entweder auf dem Weg der Entgeltumwandlung oder unmittelbar durch Eigenbeiträge.

Seit 2005 haben Beschäftigte außerdem das Recht, bei fortbestehendem Arbeitsverhältnis ohne Entgeltanspruch (das heißt z. B. während der Elternzeit oder bei Bezug von Lohnersatzleistungen wie Krankengeld) die betriebliche Altersversorgung mit eigenen Beiträgen fortzusetzen. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erhalten damit die Möglichkeit, durch Fortführung der Beitragszahlung die Versorgung ungeschmälert aufrecht zu erhalten.

Entgeltumwandlung

Seit Beginn des Jahres 2002 haben alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einen grundsätzlichen Anspruch auf betriebliche Altersvorsorge durch Entgeltumwandlung. 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.

Das Recht auf Entgeltumwandlung ist allerdings 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 einige besonders strenge Sicherheitsvorschriften:

- Die Anwartschaften sind sofort unverfallbar und bleiben somit auch bei Kündigung erhalten. Finanziert hingegen der Arbeitgeber die Betriebsrente, sind die Anwartschaften – vereinfacht gesagt – erst unverfallbar, wenn der Arbeitnehmer mindestens fünf Jahre im Unternehmen beschäftigt und mindestens 25 Jahre alt ist.
- 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.
- Der Arbeitnehmer muss die Alterssicherung mit eigenen Beiträgen fortführen können, wenn er aus dem Unternehmen ausscheidet.

D. Staatliche Förderung

Mit dem Alterseinkünftegesetz wurde 2005 der schrittweise Übergang zur nachgelagerten Besteuerung eingeleitet. Nachgelagerte Besteuerung bedeutet, dass Alterseinkünfte erst dann versteuert werden, wenn diese an den Steuerpflichtigen ausgezahlt werden – also im Alter. Dafür bleiben die Beiträge zur Altersvorsorge in der Erwerbsphase bis zu einem jährlichen Höchstbetrag unbesteuerter. Für die

betriebliche Altersvorsorge bedeutet dies, dass jetzt auch die Beiträge für eine Direktversicherung – wie bereits Zahlungen an eine Pensionskasse oder einen Pensionsfonds – von der Steuer befreit sind. Diese neue Möglichkeit kommt vor allem Kleinbetrieben entgegen. Im Gegenzug ist die Pauschalversteuerung als klassischer Fall der vorgelagerten Besteuerung für Neufälle ab 2005 abgeschafft worden. Für bestehende Zusagen ändert sich grundsätzlich nichts. Durch diese Maßnahmen wird das System der Förderung der betrieblichen Altersvorsorge insgesamt einfacher, vergleichbarer und damit verbraucherfreundlicher.

1. Die Förderung durch Steuer- und Beitragsfreiheit

Beiträge, die zur betrieblichen Altersvorsorge in eine Pensionskasse, einen Pensionsfonds eine Direktversicherung investiert werden, sind bis zu einer Grenze von vier Prozent der Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung (BBG-RV) steuerfrei (2010: 2.640 Euro). Für seit dem 1. Januar 2005 erteilte Versorgungszusagen ist außerdem der Rahmen der betrieblichen Altersvorsorge um weitere 1.800 Euro erweitert worden. Somit können bei Neuzusagen maximal 4.440 Euro steuerfrei für eine betriebliche Altersvorsorge aufgewendet werden. Die 2.640 Euro sind darüber hinaus sozialabgabenfrei.

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

Die nachfolgende Tabelle gibt einen Überblick über die Steuerfreibeträge und die von Sozialabgaben befreiten Entgelte für Zusagen, die bis zum 31. Dezember 2004 erteilt worden sind, und für Zusagen, die seit dem 1. Januar 2005 erteilt werden:

Durchführungswege	bis 31. Dezember 2004 erteilte Zusagen	ab 1. Januar 2005 erteilte Zusagen
Direktzusage/ Unterstützungskasse	<p>Arbeitgeberbeiträge: unbegrenzt steuerfrei und sozialabgabenfrei</p> <p>Arbeitnehmerbeiträge durch Entgeltumwandlung: unbegrenzt steuerfrei und bis 4 % BBG-RV sozialabgabenfrei (2010 = 2.640 Euro)</p>	
Direktversicherung	<p>Arbeitgeberbeiträge:</p> <ul style="list-style-type: none"> - bis 1.752 Euro pauschal mit 20 Prozent zu versteuern - bis 1.752 Euro sozialabgabenfrei <p>Arbeitnehmerbeiträge durch Entgeltumwandlung: soweit nicht bereits durch Arbeitgeberbeiträge ausgeschöpft, bis 1.752 Euro pauschal mit 20 Prozent zu versteuern ¹⁾ und sozialabgabenfrei ²⁾</p>	
Pensionskasse	<p>Arbeitgeberbeiträge: bis 4 % BBG-RV (2.640 Euro) steuer- und sozialabgabenfrei; darüber hinaus Möglichkeit der Pauschalversteuerung</p> <p>Arbeitnehmerbeiträge durch Entgeltumwandlung: soweit nicht bereits durch Arbeitgeberbeiträge ausgeschöpft, bis 4 % BBG-RV (2.640 Euro) steuerfrei ¹⁾ und sozialabgabenfrei; darüber hinaus Möglichkeit der Pauschalversteuerung</p>	<p>Arbeitgeberbeiträge:</p> <ul style="list-style-type: none"> - steuerfrei bis 4.440 Euro ³⁾ (4 % der BBG-RV = 2.640 Euro + 1.800 Euro) - sozialabgabenfrei bis 2.640 Euro <p>Arbeitnehmerbeiträge durch Entgeltumwandlung: soweit nicht bereits durch Arbeitgeberbeiträge ausgeschöpft</p> <ul style="list-style-type: none"> - steuerfrei bis 4.440 Euro ³⁾ (4 % der BBG-RV = 2.640 Euro + 1.800 Euro), - sozialabgabenfrei bis 2.640 Euro
Pensionsfonds	<p>Arbeitgeberbeiträge: bis 4 % BBG-RV (2.640 Euro) steuer- und sozialabgabenfrei</p> <p>Arbeitnehmerbeiträge durch Entgeltumwandlung: soweit nicht bereits durch Arbeitgeberbeiträge ausgeschöpft, bis 2.640 Euro steuerfrei ¹⁾ und sozialabgabenfrei</p>	

Die folgenden beiden Beispiele zeigen anhand zweier Fälle aus Branchen mit Tarifvereinbarungen zur Entgeltumwandlung, wie sich die staatliche und tarifliche Förderung des Altersvorsorgesparens auswirkt. Durch die Steuer- und Sozialabgabenbefreiung in Kombination mit Arbeitgeberzuschüssen können bereits mit wenigen Mitteln beträchtliche Summen für die Altersvorsorge angespart werden.

Beispiel 1

Ein verheirateter Facharbeiter in der Chemiebranche (Ehefrau nicht berufstätig, zwei Kinder, Steuerklasse 3) mit einem jährlichen Bruttoverdienst von 35.000 Euro investiert selbst 1.000 Euro jährlich in seine Altersvorsorge. Er nutzt seinen Anspruch auf Entgeltumwandlung und erhält einen für die Chemiebranche tariflich vereinbarten Arbeitgeberzuschuss von jährlich etwa 200 Euro. Zusätzlich profitiert der Chemie-Facharbeiter noch von der Steuer- und Sozialversicherungsfreiheit der Umwandlungsbeträge. Zusammengenommen ergibt sich daraus ein finanzieller Vorteil in Höhe von zirka 690 Euro. Das entspricht einer Förderquote von etwa 58 Prozent.

Jahresbruttoverdienst	35.000 Euro
Gesamtsparleistung (Eigenbeitrag und Förderung)	1.200 Euro
hiervon Arbeitgeberzuschuss	ca. 200 Euro
Steuer- und Sozialabgabensparnis	ca. 490 Euro
Höhe der Vorteile insgesamt (Arbeitgeberzuschuss in der Chemiebranche, Steuer- und Sozialversicherungssparnis)	ca. 690 Euro
Förderquote	ca. 58 Prozent

Fußnote (linke Seite)

- 1) Wenn ein Arbeitnehmer Riester-Förderung beansprucht, sind die Arbeitnehmerbeiträge individuell zu versteuern.
- 2) Beitragsfrei bei pauschal versteuerten Einmalzahlungen; beitragspflichtig bei Umwandlung von laufendem Entgelt oder bei Inanspruchnahme der Riester-Förderung.
- 3) Eine Pauschalversteuerung ist nicht möglich.

Beispiel 2

Eine unverheiratete Arbeitnehmerin im Gastgewerbe (keine Kinder, Steuerklasse 1) mit einem jährlichen Bruttoverdienst von 21.600 Euro investiert 100 Euro jährlich in ihre Altersvorsorge. Nutzt sie ihren Anspruch auf Entgeltumwandlung, so fördert der Arbeitgeber diese mit einem Zuschuss in Höhe von 16 Prozent, also 16 Euro jährlich. Nach dem für das Gastgewerbe geltenden Tarifvertrag erhält sie vom Arbeitgeber zusätzlich die so genannte Anschubfinanzierung in Höhe von 150 Euro pro Jahr direkt auf ihr persönliches „Altersvorsorgekonto“ eingezahlt (teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer erhalten entsprechende Teilbeträge). Insgesamt fließen also jährlich 266 Euro auf das Altersvorsorgekonto. Durch Steuer- und Sozialversicherungersparnisse wendet die Arbeitnehmerin selbst lediglich rund 52 Euro netto im Jahr auf. Das entspricht einer Förderquote von etwa 80 Prozent.

Jahresbruttoverdienst	21.600 Euro
Gesamtsparleistung (Eigenbeitrag und Förderung)	266 Euro
hiervon Arbeitgeberzuschuss	166 Euro
Steuer- und Sozialabgabenersparnis	ca. 48 Euro
Höhe der Vorteile insgesamt (Arbeitgeberzuschuss in der Chemiebranche, Steuer- und Sozialversicherungersparnis)	ca. 214 Euro
Förderquote	ca. 80 Prozent

2. Die Riester-Förderung

Auch im Rahmen der betrieblichen Altersvorsorge ist – wie bei der privaten Alterssicherung – die Förderung mit Riester-Zulagen und zusätzlichem Sonderausgabenabzug möglich. Voraussetzung ist, dass die Beiträge aus dem Nettoentgelt des Arbeitnehmers auf das Betriebsrentenkonto gezahlt werden und dass die Altersvorsorge auf dem Weg der Direktversicherung, der Pensionskasse oder des Pensionsfonds (externe Durchführungswege) gebildet wird.

Im Hinblick auf die Riester-Förderung gelten für die betriebliche und die private Altersvorsorge dieselben Bedingungen. Alle Einzelheiten hierzu sind auf den Seiten 26 bis 33 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 52 bis 53).

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 Ansparphase kommt durch den Zinseszineffekt auch mit kleinen Beträgen ein beträchtliches Kapital zusammen. Je näher jedoch das Rentenalter ist, 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: Nur wer bereit ist, für eine mögliche höhere Rendite auch ein höheres Risiko einzugehen, sollte Aktien, Aktienfonds oder eine fondsgebundene Lebensversicherung als Anlageform in Erwägung ziehen. Private Rentenversicherungen, Kapitallebensversicherungen, Bankspargpläne und Rentenpapiere dagegen sind relativ sichere Altersvorsorgeprodukte.

A. Staatliche Förderung (Riester-Förderung)

Seit 2002 gibt es bei der privaten Altersvorsorge eine grundlegende und tief greifende Neuerung: Der Staat fördert unter bestimmten Bedingungen die private zusätzliche Altersvorsorge auf zwei Wegen: mit finanziellen Zuschüssen (Riester-Zulagen) und mit Extra-Steuerersparnissen (zusätzlicher Sonderausgabenabzug). Das macht das notwendige Sparen für später bedeutend einfacher, lohnender und zuverlässiger.

1. Die Riester-Förderung durch Zulagen

Wer einen Teil seines Einkommens in den Aufbau einer privaten zusätzlichen Alterssicherung investiert, erhält vom Staat Zulagen. Die Höhe der Zulagen richtet sich nach der Höhe der Eigenbeiträge. Wer seinen Mindesteigenbeitrag einbringt, erhält die volle Zulage. Wer den Mindesteigenbeitrag nur teilweise erbringt (zum Beispiel 50 Prozent), erhält eine anteilige Zulage (also in diesem Fall die Hälfte der vollen Zulage). Die erforderliche Gesamtsparleistung (Mindesteigenbeitrag plus Zulage) ist bis zum Jahr 2008 schrittweise auf vier Prozent des sozialversicherungspflichtigen Vorjahreseinkommens angestiegen. Wichtig: Niemand muss diese Sparleistung allein aufbringen. Der Staat übernimmt mit den bis 2008 ebenfalls schrittweise gestiegenen Zulagen schon einen Teil der Gesamtsparleistung. Die Eigenvorsorge besteht also aus dem Eigenanteil und der Zulage, die der Staat direkt in den Altersvorsorgevertrag einzahlt. Gewährt werden eine Grundzulage sowie eine Kinderzulage für jedes Kind, für das Anspruch auf Kindergeld besteht.

Jahr	Anteil des Vorjahreseinkommens einschließlich der Zulagen	Grundzulage für Alleinstehende
seit 2008	4 Prozent	154 Euro

Bei Ehepaaren erhalten beide Partner jeweils die Grundzulage, wenn sie beide einen eigenen Vertrag zur zusätzlichen Altersvorsorge abschließen. Ist nur einer der Partner direkt förderberechtigt, reicht es aus, wenn nur er seinen Eigenbeitrag leistet (zu Einzelheiten siehe Seite 33).

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. Auch die Kinderzulage ist bis 2008 schrittweise angestiegen.

Jahr	Zulage für Ehepaare, bei denen jeder Partner einen eigenen Riester-Vertrag hat	Zulage für jedes kindergeldberechtigte Kind
seit 2008	308 Euro	185 Euro/300 Euro ¹⁾

Berufseinsteiger-Bonus

Mit Wirkung vom 1. Januar 2008 wurde zusätzlich ein Berufseinsteigerbonus für junge Riester-Sparer unter 25 Jahren in Höhe von einmalig 200 Euro eingeführt. Damit wird ein besonderer Anreiz geschaffen, frühzeitig in die Zusatzrente einzusteigen und den in seiner Wirkung beim Kapitalaufbau häufig unterschätzten Zinseszins-Effekt besser zu nutzen.

Dieser Bonus wird auch Personen gewährt, die bereits vor dem 1. Januar 2008 einen Riester-Vertrag abgeschlossen haben, wenn sie 2008 die Voraussetzungen für die Bonuszahlung erfüllen.

¹⁾ für ab 01.01.2008 geborene Kinder

Beispiel 1 (Jahr 2010)

Eine vierköpfige Familie (beide Ehepartner mit Riester-Vertrag, zwei kindergeldberechtigte Kinder) mit einem sozialversicherungspflichtigen Vorjahreseinkommen von 30.000 Euro spart die erforderlichen vier Prozent, also 1.200 Euro. Davon übernimmt der Staat 678 Euro in Form von Zulagen (154 Euro je Ehepartner plus 185 Euro je Kind), die direkt auf das Vorsorgekonto fließen. Die Familie muss also nur 522 Euro selbst aufbringen – die Zulagen machen mehr als die Hälfte der Sparsumme aus. Ist ein Kind nach dem 31.12.2007 geboren, betragen die Zulagen sogar 793 Euro, was einer Förderquote von 66 Prozent entspricht. Bei einem Bruttoeinkommen von 20.000 Euro würde der staatliche Anteil an der zusätzlichen Altersvorsorge sogar mehr als 80 Prozent betragen.

Bei geringerem Einkommen und hohem Zulagenanspruch kann es passieren, dass bereits allein die Zulagen vier Prozent des sozialversicherungspflichtigen Einkommens erreichen oder übersteigen. Dann muss – um die volle Zulage zu erhalten – dennoch ein Sockelbetrag als Mindesteigenbeitrag geleistet werden. Er beträgt seit 2005 einheitlich 60 Euro jährlich.

Beispiel 2 (Jahr 2010)

Eine ledige Frau mit drei Kindern und 15.000 Euro Vorjahreseinkommen hat einen Mindesteigenbeitrag von 600 Euro (vier Prozent von 15.000 Euro) einzubringen. Der Zulagenanspruch allein beträgt jedoch schon 709 Euro (154 Euro plus 3 mal 185 Euro) und liegt damit über dem Mindesteigenbeitrag. Hier greift die Sockelbetragsregelung: Die Frau steuert 60 Euro pauschal bei. Die 709 Euro Zulagenförderung werden direkt auf ihren Vorsorgevertrag überwiesen. Die Gesamtsparleistung liegt somit bei 769 Euro, wobei über 90 Prozent vom Staat übernommen werden.

2. Die Riester-Förderung durch zusätzliche Steuerersparnisse

Im Rahmen der Riester-Rente hat der Staat – neben der Zulagenförderung – die Möglichkeit eines zusätzlichen Sonderausgabenabzugs geschaffen. Geltend gemacht werden können –unabhängig vom individuellen Einkommen – folgende Altersvorsorgeaufwendungen (Eigenbeiträge plus Zulagen):

Jahr	Maximale jährliche Sonderausgaben abzugsbeträge für Altersvorsorgeaufwendungen
seit 2008	2.100 Euro

Seit 2008 können also im Rahmen der Einkommensteuererklärung bis zu 2.100 Euro jährlich als zusätzliche Altersvorsorgeaufwendungen (geleistete Eigenbeiträge und staatliche Zulagen) 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. Darüber hinaus bleiben in der Ansparphase auch die Zinsen und Erträge steuerfrei.

Dieser umfassenden steuerlichen Entlastung in der Ansparphase steht die volle Besteuerung der Leistungen in der Auszahlungsphase gegenüber (nachgelagerte Besteuerung).

Beispiel 3 (Jahr 2010)

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 154 Euro muss er also einen Eigenbeitrag von 1.046 Euro leisten, um die volle Förderung zu erhalten. Sein Steuervorteil aus dem zusätzlichen Sonderausgabenabzug ist höher als die Zulage, weshalb ihm zusätzlich zur Zulage eine Steuererstattung in Höhe von 152 Euro ausgezahlt wird. Er bekommt also die 154 Euro in seinen Altersvorsorgevertrag eingezahlt und zusätzlich vom Finanzamt eine Einkommenssteuerrück-erstattung von 152 Euro auf sein Konto. Insgesamt wird der Alleinstehende also vom Staat mit 306 Euro im Jahr unterstützt, so dass er selbst lediglich 894 Euro im Jahr aufwenden muss.

B. Förderberechtigter Personenkreis

Mit der Förderung der privaten Altersvorsorge 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 400 und bis 800 Euro pro Monat)
- geringfügig Beschäftigte (Minijobs mit einem Verdienst bis 400 Euro pro Monat), die auf die Sozialversicherungsfreiheit verzichtet 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, Verletzten-geld, 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 400 Euro pro Monat), wenn sie die Sozialversicherungsfreiheit in Anspruch nehmen
- 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 und auch keinen eigenen Sparbeitrag leisten. Einzige Voraussetzung: Jeder Ehepartner schließt einen eigenen Vorsorgevertrag ab.

C. Förderverfahren

Der Weg zur staatlich geförderten privaten Altersvorsorge ist relativ einfach (siehe Checkliste Seiten 46 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 52 bis 54). 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 (Zulageantrag). Hierzu bevollmächtigt der Anleger den Anbieter. Diese Bevollmächtigung kann bereits bei Vertragsabschluss erteilt werden und gilt dann bis auf Widerruf (Dauerzulageverfahren). Als Anleger muss man 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 sogenannte 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) und Finanzdienstleister. Sie bieten eine Vielzahl von förderfähigen Finanzprodukten zur zusätzlichen Alterssicherung an. Dabei handelt es sich um Formen einer privaten Rentenversicherung, eines Banksparplans oder eines Investmentfondssparplans.

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. Die Einzahlungen (Beiträge und Zulagen) werden dabei in der Regel mit einer garantierten Mindestverzinsung (2,25 Prozent für Vertragsabschlüsse seit dem 1. Januar 2007) angelegt. Hinzu können Überschussbeteiligungen kommen, die jedoch nicht garantiert sind. Private Rentenversicherungen haben ein sehr geringes Risiko und bieten mittlere Ertragschancen. Sie eignen sich besonders für jüngere, sicherheitsbewusste Anleger.

Banksparplan

Bei einem Banksparplan werden monatlich feste Beträge auf klassische Art zu einem Guthaben mit festgelegter Verzinsung angespart. Einen Mindestzins wie bei der privaten Rentenversicherung gibt es nicht. Der Zinssatz kann von der Laufzeit oder dem Sparbetrag abhängig sein oder sich an den Zinsen anderer Anlageformen orientieren. Es besteht nur ein sehr geringes Risiko. Allerdings wachsen die Erträge auch nur langsam. Banksparpläne eignen sich besonders für ältere Anleger mit kurzen Ansparzeiträumen und für Menschen mit hohem Sicherheitsbedürfnis.

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 – sie sind jedoch durchweg höher als bei privaten Rentenversicherungen und Banksparplänen. Rentenfonds setzen auf festverzinsliche Staats- oder Unternehmensanleihen, Aktienfonds investieren in börsennotierte Wertpapiere. Je höher der Aktienanteil eines Fonds ist, desto größer sind die Chancen, desto größer ist aber auch das Verlustrisiko. Die Rendite der einzelnen Fonds ist zudem abhängig von der Güte des Fondsmana-

gements. Eine Mindestrendite ist nicht garantiert. 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 strenge, vom Staat festgelegte und überwachte Mindestanforderungen erfüllen. Nur dann werden sie als förderfähig anerkannt und von der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin) 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 oder vor Beginn der Altersrente geleistet werden.
- Erwerbsunfähigkeitsschutz und Hinterbliebenenabsicherung können zusätzlich vereinbart werden.
- Für Altersvorsorgeverträge, die ab dem 1. Januar 2006 abgeschlossen werden, müssen Anbieter geschlechtsneutrale Tarife („Unisex-Tarife“) anbieten. So wird sichergestellt, dass Frauen nicht aufgrund ihrer höheren Lebenserwartung höhere Eigenbeiträge leisten müssen als Männer beziehungsweise bei gleich hohen Beiträgen geringere monatliche Auszahlungen erhalten.

- 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 gleich bleibender 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. Der Anbieter muss den Anleger bei Vertragsabschluss über die Höhe und Verteilung dieser Kosten ebenso informieren wie über die Kosten für Verwaltung, Vertragsumstellung, Vermögensverwaltung und Produktwechsel. Die Kosten sind in Euro anzugeben.
- Der Anbieter muss den Anleger außerdem über die Anlagemöglichkeiten, die Struktur der Geldanlagen und das Risikopotenzial unterrichten sowie Standardberechnungen anbieten, die dem Anleger einen einfachen Produktvergleich ermöglichen.
- 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 – nicht besonders geschützt.

F. Eigenheimrente („Wohnriester“)

Mit dem Eigenheimrentengesetz vom 29. Juli 2008 wurde die Einbeziehung selbst genutzten Wohneigentums in die geförderte private Altersvorsorge verbessert. Folgende Fördermöglichkeiten zur Anschaffung selbstgenutzten Wohneigentums wurden geschaffen:

- Förderung der Tilgungsleistungen über einen zertifizierten Darlehensvertrag (sowohl reiner Darlehensvertrag als auch Kombination Sparvertrag mit Darlehensoption und Vorfinanzierungsdarlehen),
- Entnahme des bereits angesparten geförderten Altersvorsorgekapitals **während der Ansparphase unmittelbar** für die Anschaffung oder Herstellung von selbstgenutztem Wohneigentum,
- Entnahme des bereits angesparten geförderten Altersvorsorgekapitals **zu Beginn der Auszahlungsphase für die Entschuldung** von selbstgenutztem Wohneigentum.

Die ersten beiden Neuregelungen gelten nach dem Gesetzeswortlaut für eine nach dem 31. Dezember 2007 vorgenommene wohnwirtschaftliche Verwendung. Die dritte Variante ist auch auf selbstgenutzte Objekte anwendbar, die vor 2008 angeschafft oder hergestellt wurden.

Die verbesserte Entnahmeregelung gilt auch für bereits bestehende Altersvorsorgeverträge. Allerdings war aus Gründen des Vertrauensschutzes und wegen der verwaltungspraktischen Umsetzung für die Jahre 2008 und 2009 eine Übergangsregelung vorgesehen. Für alle Riester-Verträge, die vor dem 1. Januar 2008 abgeschlossen worden sind, galt für die beiden Jahre die (alte) Mindestentnahmegrenze von 10.000 Euro.

Das (entnommene) steuerlich geförderte Kapital wird dann in einer fiktiven Auszahlungsphase besteuert (nachgelagerte Besteuerung). Hierfür stehen dem Steuerpflichtigen grundsätzlich zwei verschiedene Alternativen zur Verfügung.

1. jährliche Besteuerung über einen Zeitraum von 17-25 Jahren (je nach Beginn der Auszahlungsphase, muss zwischen dem 60. und 68. Lebensjahr liegen)
2. Einmalbesteuerung von 70 Prozent des gesamten in der Immobilie gebundenen geförderten Kapitals.

Nähere Informationen finden Sie im Internet unter

http://www.bundesfinanzministerium.de/DE/Buergerinnen_und_Buerger/Alter_und_Vorsorge/Altersvorsorge/113_Wohnriester_FAQ.html

G. Besonderheiten

Ausland

- Anspruch auf staatliche Förderung haben alle in der gesetzlichen Rentenversicherung Pflichtversicherten und alle Besoldungsempfänger, die in Deutschland unbeschränkt steuerpflichtig sind. Dies gilt auch für in Deutschland lebende Ausländer.
- Grenzgänger sind in der Regel förderberechtigt. Sie sind in Deutschland unbeschränkt steuerpflichtig und in dem Staat, in dem sie arbeiten, rentenversicherungspflichtig. Die Pflichtmitgliedschaft in der ausländischen Rentenversicherung genügt, weil die Rentenversicherungssysteme aller an Deutschland angrenzenden Staaten dem deutschen Modell vergleichbar sind. Grenzgänger, die im Ausland wohnen und in Deutschland arbeiten, sind dagegen in der Regel nicht förderberechtigt, können aber unter bestimmten Voraussetzungen die unbeschränkte Steuerpflicht beantragen.

- Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die von ihrem Arbeitgeber für bestimmte Zeit ins Ausland entsendet werden, dabei aber in Deutschland weiterhin rentenversicherungspflichtig sind, bleiben förderberechtigt. Allerdings erhalten sie während der Zeit im Ausland keine Förderung. Die Zulagen werden vielmehr nach der Rückkehr rückwirkend nachgezahlt, wenn die entsprechenden Altersvorsorgebeiträge geleistet wurden.
- Bei einer Verlegung des Wohnsitzes ins Ausland endet in der Regel die unbeschränkte Steuerpflicht und damit auch die Förderberechtigung. Die bis dahin erhaltene Förderung bleibt erhalten, wenn ein Stundungsantrag gestellt und der Wohnsitz später wieder nach Deutschland verlegt wird. Wird kein Stundungsantrag gestellt, wird die bis zum Wegzug erhaltene Förderung sofort zurückgefordert.
- Wird der Wohnsitz in der Auszahlungsphase ins Ausland verlegt, endet in der Regel die unbeschränkte Steuerpflicht. Damit ist eine Besteuerung der Alterseinkünfte in Deutschland nicht mehr möglich, so dass die erhaltene Förderung zurückgefordert wird. Die Rückzahlung wird auf Antrag gestundet. Die Tilgung des Rückforderungsbetrags erfolgt schrittweise, bis die staatliche Förderung zurückgezahlt ist. Wird der Wohnsitz im Inland wieder aufgenommen, kann der Restbetrag der Forderung auf Antrag erlassen werden.

Bei der Riester-Rente war seit längerem fraglich, ob die nationalen Regelungen im Einklang mit EU-rechtlichen Vorgaben stehen. Der EuGH (Urteil v. 10.9.2009 - Rs. C-269/07) hat das System der Riester-Rente grundsätzlich bestätigt. In bestimmten Fällen mit Auslandsberührung sieht er aber einen Verstoß gegen das EU-Recht und fordert eine Ausdehnung der Förderung:

- Auch im grenznahen EU-Ausland wohnende Arbeitnehmer und deren Ehegatten sind künftig zulageberechtigt, auch wenn sie in Deutschland nicht unbeschränkt steuerpflichtig sind;

- Diese Grenzarbeitnehmer dürfen künftig das im Rahmen des Riester-Vertrags geförderte Kapital auch für die Anschaffung oder Herstellung einer selbst genutzten Wohnung verwenden, die nicht in Deutschland liegt;
- und schließlich braucht die bereits erhaltene staatliche Förderung nicht mehr zurückgezahlt werden, wenn die unbeschränkte Steuerpflicht in der Bundesrepublik Deutschland endet (also deutsche Rentner ins Ausland verziehen oder ehemalige Gastarbeiter in ihr Heimatland zurückkehren).

Das Gesetz zur Umsetzung steuerrechtlicher EU-Vorgaben sowie zur Änderung steuerlicher Vorschriften wird das Urteil in diesen Punkten vollständig umsetzen.

Vorzeitige Kündigung

Eine vorzeitige Kündigung geförderter Altersvorsorgeverträge widerspricht dem Ziel, langfristig und stetig eine private Zusatzrente aufzubauen. Mögliche Gründe für eine Vertragsauflösung 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 Banksparplänen 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, wenn 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. Private Altersvorsorge und betriebliche Altersversorgung durch Entgeltumwandlung im Vergleich

Die staatliche Förderung betrieblicher wie privater Altersvorsorge ist ein großer Fortschritt gegenüber den herkömmlichen, ungeforderten Vorsorgevarianten. Zulagen, Steuervergünstigungen und – bei der betrieblichen Altersvorsorge – Beitragsersparnisse schaffen neuen Spielraum für die zusätzliche Alterssicherung. Staatliche Vorgaben für die Vorsorgeprodukte machen das Altersvorsorgesparen verlässlich und verbraucherfreundlich.

Während die geförderte betriebliche Altersvorsorge nur für abhängig beschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer möglich ist, steht die private Riester-Rente darüber hinaus zum Beispiel auch Ehepartnern, arbeitnehmerähnlichen Selbstständigen oder Beamten offen. Die Entnahme von Geld aus Altersvorsorgeverträgen zur

Finanzierung von Immobilien ist nur beim privaten Riester-Sparen möglich. Private Vorsorge ist individueller und flexibler gestaltbar. Sie kann grundsätzlich besser auf persönliche Präferenzen abgestimmt werden.

Dagegen sind die Vertragsbedingungen bei der betrieblichen Altersvorsorge häufig günstiger, weil der Arbeitgeber beispielsweise mit einem Anbieter Gruppenverträge abschließt und dabei Mengenrabatt erhält. Hinzu kommt, dass die Abschluss- und Verwaltungskosten auf eine große Zahl von Personen verteilt werden können. Außerdem müssen sich die Beschäftigten beim Altersvorsorgesparen nicht selbst um die Auswahl von Anbieter und Anlageprodukt bemühen. Dies übernimmt genauso wie die Erledigung aller Formalitäten der Arbeitgeber. Ein weiterer Vorteil besteht häufig darin, dass Unternehmen sich – je nach Individual-, Betriebs- oder Tarifvereinbarung – zusätzlich auch finanziell am Aufbau des Altersvermögens beteiligen.

Grundsätzlich können die Entgeltumwandlung mit Steuer- und Sozialabgabenfreiheit und das betriebliche oder private Altersvorsorgesparen mit Riester-Förderung durch Zulagen und Sonderausgabenabzug auch gleichzeitig betrieben werden. Wird die Riester-Förderung gewählt, kann der Förderhöchstbetrag jedoch nur einmal in Anspruch genommen werden. Ist er bereits im Zuge einer privaten zusätzlichen Vorsorge ausgeschöpft, kann er nicht noch einmal bei der betrieblichen Vorsorge genutzt werden. Umgekehrt gilt dasselbe.

Die ergänzende Alterssicherung ist eine langfristige Angelegenheit. Deshalb sollte vor der Produktwahl oder der Entscheidung für eine Entgeltumwandlung immer eine persönliche Vorsorgeanalyse stehen. Hier lohnt ein Informationsgespräch bei einer unabhängigen Beratungsstelle. Tipps, Checklisten und Adressen finden Sie auf den Seiten 46 bis 54.

Eine Extra-Rente sollte sich jeder aufbauen, der im Alter seinen gewohnten und gewollten Lebensstandard genießen möchte. Mit der umfangreichen staatlichen Förderung über Grundzulagen, Kinderzulagen, Steuervorteile und Abgabeneinsparungen ist heute jeder in der Lage, neben der gesetzlichen Rentenversicherung eigenverantwortlich für das Alter vorzusorgen. Und je früher man damit beginnt, desto besser.

Sicherheit der staatlich geförderten zusätzlichen Altersvorsorge

Deutschland verfügt über ein System der Altersvorsorge, das durch ein hohes Sicherheitsnetz gekennzeichnet ist. Dies ist angesichts der Ereignisse an den Finanzmärkten von großer Bedeutung. Die Sicherheit bezieht sich hierbei nicht nur auf die umlagefinanzierte gesetzliche Rentenversicherung, sondern auch auf die staatlich geförderte kapitalgedeckte zusätzliche Altersvorsorge. Auch sie befindet sich in sicherem Fahrwasser. Dies gilt für die Riester-Rente ebenso wie für die betriebliche Altersversorgung.

Bei der Riester-Rente besteht der wichtige und 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 von der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin) 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 Protaktor Lebensversicherungs-AG, fortgeführt werden.

Auch in der betrieblichen Altersversorgung besteht in Deutschland eine hohe Sicherheit. Anders als in vielen anderen europäischen Ländern und den USA steht hier immer der Arbeitgeber für deren Erfüllung seines Betriebsrentenversprechens ein. Werden Betriebsrenten unmittelbar vom Arbeitgeber zugesagt (Direktzusage) oder durch eine Unterstützungskasse durchgeführt, sind sie über den Pensions-Sicherungs-Verein (PSV) gegen Insolvenz geschützt. Bei Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers zahlt also der PSV, der von den Arbeitgebern im Umlageverfahren finanziert wird, die Rente weiter. Betriebsrentenzusagen aus Pensionsfonds, Pensionskassen oder Direktversicherungen sind dadurch geschützt, dass sich die Deckungsmittel

nicht beim Arbeitgeber befinden, sondern bei externen Trägern, die wiederum der Aufsicht durch die BaFin unterliegen. Hinzu kommt: Pensionskassen und Direktversicherungen dürfen die ihnen zur Verfügung stehenden Mittel nur nach konservativen Kriterien am Kapitalmarkt anlegen. Pensionsfonds sind hier zwar freier, unterliegen deshalb aber dem zusätzlichen Schutz durch den PSV. Direktversicherungen unterliegen zusätzlich noch dem Schutz durch "Protector".

Insgesamt zeigt sich: Das Alterssicherungssystem in Deutschland ist auch für schwierige Phasen sehr gut gerüstet. Bei der Altersvorsorge wurden gleich mehrere Sicherungslinien eingebaut. Die Finanzmarktkrise hat gezeigt, wie wichtig dies ist.

Service

Checklisten zur betrieblichen und privaten Altersvorsorge

Zusätzliche Altersvorsorge ist zwar kein Muss, aber ein großes Plus. Mit der staatlichen Förderung durch Steuervergünstigungen, Abgabenbefreiungen und Riester-Zulagen lohnt sich die Extra-Investition für einen gesicherten, erfüllten Ruhestand besonders. Aus einer breiten Palette, die von der Entgeltumwandlung bis zu den förderfähigen Produkten der privaten Anbieter reicht, kann jeder Anleger die jeweils sinnvollste Variante abhängig von Alter, Einkommen, Familienstand und der persönlichen Sicherheitsorientierung auswählen.

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 eventuelle Versorgungslücken 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 eine Versorgungslücke, 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 Zusatz-Rente beisteuert. Dennoch gilt: Die Verwendung eines Teils des eigenen Einkommens zum Vorsorge-sparen 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 Abgabenfreiheit, 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 Altersvorsorge 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

Vorsorgesparen über den Betrieb ist – genau wie die private Alterssicherung – nicht statisch. Einkommensveränderungen erfordern beziehungsweise erlauben eine Anpassung der Sparraten 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 eigenes Geld – nämlich die Eigenbeiträge. 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 schmalerm 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 Gesamtspareistung 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:

$$\boxed{\text{Steuervorteil}} = \boxed{\text{Altersvorsorgebeiträge (Eigenbeiträge + Zulagen)}} \times \boxed{\text{individueller Einkommensteuersatz abzüglich der Zulagen}}$$

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 drei 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 (Adressen siehe Seiten 50 und 52).

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 Standardberechnungen der Anbieter (ab 2005 obligatorisch).

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 2005 Zulagen erhalten will, muss seinen Vertrag auch 2005 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 ab 2005, 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. Altersvorsorge macht Schule

Einen umfassenden Überblick über das Thema Altersvorsorge bietet der von der Bundesregierung in Zusammenarbeit mit den Rentenversicherungsträgern, dem Deutschen Volkshochschulverband und der Verbraucherzentrale Bundesverband ins Leben gerufene Volkshochschulkurs „Altersvorsorge macht Schule“. Alle drei Säulen der Alterssicherung werden behandelt, verschiedene Produktkategorien und ihre jeweiligen Vor- und Nachteile werden dargestellt – unabhängig davon, ob staatlich gefördert oder nicht. Auch Verbraucherschutzaspekte kommen nicht zu kurz. Die Referenten (Fachleute der Deutschen Rentenversicherung) informieren produkt- und anbieterunabhängig. Eines kann und will der Kurs jedoch nicht leisten: Die individuelle Beratung einzelner Teilnehmer. Statt dessen werden die Teilnehmer in die Lage versetzt, ihren individuellen Finanzbedarf im Alter zutreffend

einschätzen zu können, und im Rahmen ihrer finanziellen Möglichkeiten die für sie bestmögliche Altersvorsorge zu betreiben. Der Kurs wird seit dem Frühjahr 2007 bundesweit (in einigen Regionen bereits früher) angeboten. Informieren Sie sich bei Ihrer VHS vor Ort oder unter www.altersvorsorge-macht-schule.de

E. Beratung

Informieren Sie sich bei Ihrem Rentenversicherungsträger, Ihrer Bank oder Ihrer Sparkasse, wenn Sie dort zufrieden sind, oder wenden Sie sich an einen Versicherungsvertreter, dem Sie vertrauen. Über betriebliche Angebote informieren Arbeitgeber, Betriebsrat oder Gewerkschaft.

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.

F. Adressen

Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB)	Henriette-Herz-Platz 2 10178 Berlin Tel.: 030 24060-0 Fax: 030 24060-4 71 E-Mail: info@bvv.dgb.de www.dgb.de
Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA)	Breite Straße 29 10178 Berlin Tel.: 030 2033-0 Fax: 030 2033-10 55 E-Mail: info@bda-online.de www.bda-online.de
Arbeitsgemeinschaft für betriebliche Altersversorgung e.V. (aba)	Rohrbacher Straße 12 69115 Heidelberg Tel.: 06221 137178-0 Fax: 06221 2421-0 E-Mail: info@aba-online.de www.aba-online.de
Gesamtverband der Deutschen Versicherungswirtschaft e.V. (GDV)	Friedrichstr. 191 10117 Berlin Tel.: 030 2020-5000 Fax: 030 2020-6000 E-Mail: berlin@gdv.org www.gdv.de
Bundesverband Investment und Asset Management e.V. (BVI)	Eschenheimer Anlage 28 60318 Frankfurt/Main Tel.: 069 154090-0 Fax: 069 597140 6 E-Mail: info@bvi.de www.bvi.de
Bundesverband deutscher Banken e.V. (BdB)	Burgstr. 28 10178 Berlin Tel.: 030 1663-0 Fax: 030 1663-1298 E-Mail: bankenverband@bdb.de www.bdb.de

<p>Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB)</p>	<p>Henriette-Herz-Platz 2 10178 Berlin Tel.: 030 24060-0 Fax: 030 24060-4 71 E-Mail: info@bvv.dgb.de www.dgb.de</p>
<p>Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA)</p>	<p>Breite Straße 29 10178 Berlin Tel.: 030 2033-0 Fax: 030 2033-10 55 E-Mail: info@bda-online.de www.bda-online.de</p>
<p>Arbeitsgemeinschaft für betriebliche Altersversorgung e.V. (aba)</p>	<p>Rohrbacher Straße 12 69115 Heidelberg Tel.: 06221 137178-0 Fax: 06221 2421-0 E-Mail: info@aba-online.de www.aba-online.de</p>
<p>Gesamtverband der Deutschen Versicherungswirtschaft e.V. (GDV)</p>	<p>Friedrichstr. 191 10117 Berlin Tel.: 030 2020-5000 Fax: 030 2020-6000 E-Mail: berlin@gdv.org www.gdv.de</p>
<p>Bundesverband Investment und Asset Management e.V. (BVI)</p>	<p>Eschenheimer Anlage 28 60318 Frankfurt/Main Tel.: 069 154090-0 Fax: 069 597140 6 E-Mail: info@bvi.de www.bvi.de</p>
<p>Bundesverband deutscher Banken e.V. (BdB)</p>	<p>Burgstr. 28 10178 Berlin Tel.: 030 1663-0 Fax: 030 1663-1298 E-Mail: bankenverband@bdb.de www.bdb.de</p>

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 25800-218 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:	0 18 05 / 6767-10
Unfallversicherung/Ehrenamt:	0 18 05 / 6767-11
Arbeitsmarktpolitik und - förderung:	0 18 05 / 6767-12
Arbeitsrecht:	0 18 05 / 6767-13
Teilzeit, Altersteilzeit, Minijobs:	0 18 05 / 6767-14
Infos für behinderte Menschen:	0 18 05 / 6767-15
Ausbildungsförderung/Ausbildungsbonus:	0 18 05 / 6767-18
Europäischer Sozialfonds/Soziales Europa:	0 18 05 / 6767-19
Mitarbeiterkapitalbeteiligung:	0 18 05 / 6767-20

Gehörlosen/Hörgeschädigten-Service:

info.gehoerlos@bmas.bund.de

Schreibtelefon 0 18 05 / 6767-16

Fax: 0 18 05 / 6767-17

Gebärdentelefon: gebaerdentelefon@sip.bmas.buergerservice-bund.de

Festpreis 14 Cent/Min. aus den Festnetzen und maximal 42 Cent/Min. aus den Mobilfunknetzen.

Impressum

Herausgeber:

Bundesministerium für Arbeit und Soziales
Referat Information, Publikation, Redaktion
53107 Bonn

Stand: Januar 2010



Wenn Sie Bestellungen aufgeben möchten:

Best.-Nr.: A 817

Telefon: 01805 77 80 90*

Telefax: 01805 77 80 94*

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

Schreibtelefon: 01805 / 676716*

Fax: 01805 / 676717*

Gebärdentelefon: gebaerdentelefon@sip.bmas.buergerservice-bund.de

* Festpreis 14 Cent/Min. aus den Festnetzen und maximal 42 Cent/Min. aus den Mobilfunknetzen.

Satz/Layout: Grafischer Bereich des BMAS, Bonn

Druck: Druckverlag Kettler, Bönen

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.