

Altersvorsorge / Mittel und Wege, damit Sie im Ruhestand genügend Geld zur Verfügung haben – die zweite Schicht

Die kapitalgedeckte Zusatzvorsorge

VON DIPL. WIRT.-ING & FINANZÖKONOM (EBS) STEFANIE KÜHN*

Die erste Altersvorsorge-Schicht, die Basisvorsorge, haben Sie in AUTOHAUS 17/2007 kennen gelernt. Heute möchte ich Ihnen die zweite Schicht mit ihren Vor- und Nachteilen vorstellen. Zur kapitalgedeckten Zusatzvorsorge zählen die Riester-Rente und die betriebliche Altersvorsorge. Mit beiden Altersvorsorgebausteinen fördert der Staat Sparformen, die erst mit Rentenbezug besteuert werden.

Riester-Rente

Das Internet-Lexikon Wikipedia definiert den Begriff Riester-Rente so: „Sie ist eine umgangssprachliche Bezeichnung einer vom Staat durch Zulagen und Sonderausgabenabzugsmöglichkeiten geförderten, privat finanzierten Rente in Deutschland. Die Förderung ist im Altersvermögensgesetz (AVmG) geregelt.“ Die Zulagen der Riester-Rente sowie eine eventuelle zusätzliche Steuerersparnis sollen die Bürger animieren, verstärkt eigenverantwortlich für ihr Alter zu sorgen. Speziell die Kinderzulage bei der Riester-Rente soll die Altersrente des erziehenden Elternteiles aufbessern.

Die Zulage pro Erwachsenen liegt derzeit bei 114 Euro, ab 2008 bei 154 Euro. Pro Kind erhalten Sie zusätzlich 138 Euro (ab 2008 185 Euro). Die vollen Zulagen erhalten Sie aber nur, wenn Sie 3% (ab 2008 4%) vom sozialversicherungspflichtigen Vorjahresbruttoeinkommen in einen Riestervertrag eingezahlt haben. Dies entspricht einem Maximalbeitrag von 1.575 Euro (ab 2008 2.100 Euro).

Die Beiträge können zusätzlich als Sonderausgaben in der Steuererklärung angesetzt werden. Jedoch werden von der resultierenden

Steuerersparnis die Zulagen abgezogen, so dass sich keine doppelte Förderung ergibt. Damit ist besonders bei Familien mit vielen Kindern oft keine Ersparnis über die Steuererklärung zu verzeichnen, die Förderquote durch die Zulagen ist aber natürlich trotzdem entsprechend hoch.

Übrigens ist nicht jeder berechtigt, einen Riestervertrag abzuschließen. Sie müssen entweder erwerbstätig sein und in die gesetzliche Rentenversicherung zahlen oder mit einem „Förderungswürdigen“ verheiratet sein. Im letzten Fall können Sie einen sogenannten Anhängselvertrag schließen. Das heißt natürlich, dass auch der Partner einen Riestervertrag haben muss. Auch Beamte, Landwirte und Berufssoldaten sind „förderungswürdig“. Mitglieder der Versorgungskammern wie Ärzte, Rechtsanwälte und Steuerberater sowie Selbstständige, die auf eine freiwillige Einzahlung in die gesetzliche Rentenversicherung verzichten, gehen leer aus.

Das gilt es zu bedenken

Die Zulagen und die eventuelle Steuerersparnis sind natürlich klare Vorteile der Riester-Rente. Auch die Nichtanrechnung im Hartz-IV-Fall gibt Ihnen die Sicherheit, dass Sie diesen Altersvorsorgebaustein im Falle einer längeren Arbeitslosigkeit nicht für Ihren Lebensunterhalt einsetzen müssten. Doch die Riester-Rente hat auch viele Nachteile: Sie können sie zwar jederzeit ruhen lassen, Ihr Geld ist jedoch bis mindestens zum 60. Lebensjahr festgelegt. Und auch dann können Sie dem Vertrag maximal 30% in einer Summe entnehmen, der Rest muss zwingend verrentet werden. Wenn Sie sich entscheiden, Ihren Ruhestand im Ausland zu verbringen, müssen Sie die erhaltenen Zulagen und eventuelle Steuerersparnisse zurückzahlen. Neben der mangelnden Flexibilität besitzt die Riester-Rente eine eingeschränkte Vererbbarkeit. Je höher Ihre persönliche Förderquote (Ihr Eigenbeitrag im Verhältnis zum Gesamtbeitrag aus Eigenbeitrag zzgl. Zulagen und Steuerentlastung), desto eher würden Sie wahrscheinlich Nachteile in Kauf nehmen. Die Hauptgewinner der Riester-Rente sind übrigens Mütter mit Kindern unter drei Jahren und Minijobber. Sie zahlen nur den minimalen Eigenbeitrag von 60 Euro pro Jahr und kommen damit oft auf Förderquoten von über 90%.

Ein weiterer Punkt, der oft nicht besprochen wird: die Riester-Rente ist beim Rentenbezug voll zu versteuern. Da die Rentner von morgen immer weniger Quellen ihres Ruhestandseinkommens haben werden, die nur teilweise besteuert werden, gilt der von Vermittlern oft gehörte Satz: „Im Rentenalter ist der Steuersatz ja niedriger“ oft nicht mehr. →

ALTERSVORSORGE - SCHICHTEN

3. Sonstige Altersvorsorge

Aktiedepot, Festgelder, Kapitallebensversicherung, private Rentenversicherung

2. Kapitalgedeckte Zusatzvorsorge

Riester-Rente, betriebliche Altersvorsorge

1. Basisvorsorge

gesetzliche Rentenversicherung, Basisrente

Riestern ja – aber wie?

Wenn Sie nun überlegen, einen Riester-Vertrag abzuschließen, können Sie zwischen Versicherungslösungen, Banksparprodukten und Fondsgebundenen Riester-Renten wählen. Die Charakteristika der einzelnen Produkte sehen Sie in der *Tabelle unten*.

■ **Tipp:** Meine Empfehlung lautet hier fast immer, gerade auch für ■ **Anleger**, die eher konservativ eingestellt sind: Wählen Sie die fondsgebundene Variante. Alle Riester-Verträge unterliegen nämlich strengen Restriktionen. So müssen unter anderem Ihr eingezahltes Geld und die Summe der Zulagen zu Beginn der Rentenzahlung bereitstehen. Sie kaufen bei einer fondsgebundenen Riester-Rente ohne Versicherungsmantel praktisch eine Aktienanlage mit staatlich verordneter Garantie. Dementsprechend legen die Fondsgesellschaften natürlich Riester-Renten auf, die je nach Alter der Sparer unterschiedlich stark in den Aktienmarkt investieren. Je älter der Kunde, umso mehr festverzinsliche Fonds befinden sich im Depot.

Betriebliche Altersvorsorge

Sie können die Riesterförderung über die betriebliche Altersvorsorge nutzen, aber Sie haben auch grundsätzlich die Möglichkeit, einen Ruhestandbaustein mit einer betrieblichen Altersvorsorge aufzubauen. Betriebliche Altersvorsorge liegt vor, wenn der Arbeitgeber seinem Arbeitnehmer aus Anlass eines Arbeitsverhältnisses Versorgungsleistungen bei Alter, Invalidität oder Tod zusagt.

Eine betriebliche Altersvorsorge kann vom Arbeitgeber für Sie abgeschlossen werden und/oder von Ihnen aus Ihrem Gehalt gezahlt werden. Letzteres nennt man Entgeltumwandlung. Als Arbeitnehmer haben Sie ein Recht, dass Ihr Arbeitgeber Ihnen eine Möglichkeit der betrieblichen Altersvorsorge bietet, die Sie per Entgeltumwandlung nutzen können. Sie haben aber keine Verpflichtung dieses Angebot zu nutzen. Wir kennen fünf Durchführungswege der betrieblichen Altersvorsorge:

- **Direktzusage:** der Arbeitgeber verpflichtet sich, dem Mitarbeiter eine Rente zu zahlen, und bildet Pensionsrückstellungen.
- **Unterstützungskasse:** Eine rechtlich selbstständige soziale Einrichtung, die Versorgungsleistungen für Unternehmen gewährt. Da eine Unterstützungskasse auf ihre Leistungen keinen Rechtsanspruch gewährt, unterliegt sie nicht der Finanzaufsicht und ist in der Kapitalanlage frei.
- **Pensionskasse:** Sie ist eine nicht-staatliche Altersversicherungseinrichtung, die Beiträge vom Arbeitnehmer und/oder Arbeitgeber bekommt, diese verwaltet und später als Altersrente auszahlt. Sie gewährt einen Rechtsanspruch.

→ **Pensionsfonds:** Im Gegensatz zur Pensionskasse kann ein Pensionsfonds bis zu 100% in Aktien investieren. Auch dieser gewährt einen Rechtsanspruch.

→ **Direktversicherung:** Lebensversicherungsvertrag, den der Arbeitgeber als Versicherungsnehmer auf das Leben eines Arbeitnehmers (als versicherte Person) bei einem Versicherer abgeschlossen hat. Bezugsberechtigt sind der Arbeitnehmer oder seine Hinterbliebenen. Es gibt viele Analogien zur Pensionskasse.

Die Direktversicherung ist für Arbeitnehmer und Arbeitgeber eine relativ einfache Form der betrieblichen Altersvorsorge. Der Vertrag kann selbst einfach fortgeführt werden und – besonders bei kleinen Unternehmen als Arbeitgeber, die keine eigene Pensionskasse oder Unterstützungskasse haben – übernehmen neue Arbeitgeber hier bereitwilliger den Vertrag.

Wie auch bei der Riester-Rente sind die Beiträge bis zu 4% des Betrags der Beitragsbemessungsgrenze (West) in der gesetzlichen Rentenversicherung steuerfrei, ist dieser Altersvorsorgebaustein für den Arbeitnehmer mit mittlerem und hohem Einkommen sehr interessant. Auch scheint die Sozialversicherungsfreiheit nach den Plänen der Bundesregierung über das Jahr 2008 gesichert. Von dieser profitieren aber nur die Arbeitnehmer, die die Beitragsbemessungsgrenzen nicht überschritten haben. Im Gegenzug müssen alle Leistungen, die später bezogen werden, voll versteuert werden. Hier gilt dasselbe wie schon bei der Riester-Rente: der Steuersatz wird für viele Rentner von morgen gar nicht mehr so viel niedriger sein als im Erwerbsleben. Letztlich handelt es sich oft eher um eine Steuerstundung.

Was passiert beim Jobwechsel?

Jeder Arbeitgeber wählt die Form der betrieblichen Altersvorsorge selbst. Die Übertragbarkeit ist nun zwar vereinfacht worden, in der Praxis stellt sich dies jedoch als kompliziert dar. Möglicherweise müssen Sie Ihren Vertrag einfach ruhen lassen. Wenn Sie Ihre betriebliche Altersvorsorge aus Ihrem eigenen Einkommen besparen, sind die Leistungen natürlich sofort unverfallbar. Wenn Ihr Arbeitgeber die betriebliche Altersvorsorge für Sie übernommen hat, werden die Leistungen erst unverfallbar, wenn Sie bestimmte Fristen einhalten. Seit dem Jahr 2006 sind alle arbeitgeberfinanzierten Verträge unverfallbar, wenn Sie beim Ausscheiden das 30. Lebensjahr vollendet haben und die Zusage mindestens 5 Jahre bestand. ■

* *Stefanie Kühn ist unabhängige, mehrfach ausgezeichnete Finanzberaterin. Informationen unter www.private-finanzplanung-kuehn.de.*

DIE RIESTER-RENTE

Riester-Sparform	Renditeerwartung	Vorteile	Nachteile
Banksparplan	Niveau von festverzinslichen Anlagen;	Kosten sehr gering und transparent	wenig Angebote; Verrentung bei Abschluss oft noch nicht vereinbart
klassische private Rentenversicherung	garantiert sind 2,25% auf den Sparbeitrag, derzeit zwischen 4 und 5%		Kosten intransparent daher für Sparer nicht sicher, welches der Sparbeitrag ist.
fondsgebundene Rentenversicherung	Rendite gemäß der zu Grunde liegenden Fonds abzüglich Kosten	Aktiensparen mit staatlich verordneter Garantie der Beiträge und Zulagen	Kosten intransparent; Fonds nur aus vorgegebenem Universum auswählbar
Fondssparplan	Rendite gemäß der zu Grunde liegenden Fonds, mit zunehmendem Alter eher Fonds auf festverzinslicher Basis, in jüngeren Jahren bis 100% Aktienquote möglich	Kosten transparent; Aktiensparen mit staatlich verordneter Garantie der Beiträge und Zulagen	Fonds nicht selbst wählbar
betriebliche Altersvorsorge (Pensionskasse, Pensionsfonds, Direktversicherung)	je nach Anlageschwerpunkt wie klassische Rentenversicherung oder aktienbasierte Anlagen, meist jedoch etwas höher durch bessere Kostenstruktur	Kostenbelastung durch Gruppenverträge oft niedriger als bei priv. Versicherungen	unterliegen bei Auszahlung auch der Sozialversicherungspflicht;