

## **Staatliche Förderung bei der zusätzlichen Altersvorsorge**

(20.11.2004) Zusätzliche Altersvorsorge lohnt sich. Der Abschluss eines förderfähigen Altersvorsorgevertrages ist überlegenswert. Beispielsweise hat eine Familie mit zwei Kindern für das Jahr 2004 einen Zulagenanspruch in Höhe von insgesamt 336 Euro (2 x Grundzulage in Höhe von 76 Euro = 152 Euro und 2 x Kinderzulage in Höhe von 92 Euro = 184 Euro).

### **Zusätzliche Altersvorsorge – ein wichtiges Thema auch für junge Menschen -**

Die gesetzliche Altersrente als erste Säule reicht zumeist für eine finanzielle Sicherung im Alter allein nicht aus. Der Staat fördert eine 2. und 3. Säule unseres Alterssicherungssystems durch Zulagen und Steuervergünstigungen - die so genannte **Riester-Rente** - den Aufbau einer zusätzlichen kapitalgedeckten Altersvorsorge. Jeder also, der einen privaten Riester-Vertrag abschließt oder in eine Betriebsrente investiert, kommt in den Genuss der staatlichen Förderung.

Mit dem Alterseinkünftegesetz, das am 1. Januar 2005 in Kraft tritt, wurden die Bestimmungen für Riester-Verträge vereinfacht und versichertenfreundlicher gestaltet. So muss zum Beispiel der Antrag auf Zulage vom Versicherten künftig nicht mehr jedes Jahr neu gestellt werden. Ein einmaliger Auftrag an die Bank oder den Versicherer genügt und diese erledigen alles Weitere für den Kunden. Auch die betriebliche Altersvorsorge wurde von erkannten Hemmnissen befreit - etwa der fehlenden Mitnahmemöglichkeit von Betriebsrentenanwartschaften bei einem Arbeitgeberwechsel.

Und damit gerade junge Menschen auch den notwendigen finanziellen Spielraum bekommen, um fürs Alter vorzusorgen, ist der Übergang zur nachgelagerten Besteuerung von Altersbezügen von Vorteil. Nachgelagerte Besteuerung, wie es das Alterseinkünftegesetz vorsieht, bedeutet, dass die Renteneinkünfte im Alter nach und nach ansteigend und ab 2040 voll steuerpflichtig werden. Dafür bleiben die Beiträge zur Altersvorsorge in der Erwerbsphase bis zu einem jährlichen Höchstbetrag unbesteuerter. Durch diese schrittweise steuerliche Freistellung der Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung hat man in der Erwerbsphase mehr Geld in der Tasche.

### **Betriebliche Altersversorgung**

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. Dabei hat die Alterssicherung über den Betrieb 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. 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 Altersversorgung war ursprünglich eine freiwillige Leistung des Arbeitgebers und wurde in der Regel von ihm allein finanziert. Im Verlauf der Zeit wurden zunehmend

Formen der betrieblichen Alterssicherung entwickelt, in denen sich auch die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen 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 anbietet.

Mit der Rentenreform 2001 wurde das Recht jedes Arbeitnehmers auf Entgeltumwandlung gesetzlich verankert. Der Arbeitgeber ist damit verpflichtet worden, dem Arbeitnehmer eine Entgeltumwandlung zumindest in eine Direktversicherung anzubieten, wenn keine anderen betrieblichen Versorgungsformen vom Betrieb angeboten werden. Besonders durch dieses Recht und durch neue lukrative staatliche Förderangebote (Steuer- und Beitragsfreiheit für Zahlungen an Pensionskassen und Pensionsfonds) wurde die Basis für eine deutliche Ausbreitung gelegt. Damit erlebt die betriebliche Altersversorgung eine Renaissance. Und die Zahlen sprechen für sich: So hatten bis Ende März 2003 ca. 15,3 Mio. Beschäftigte Anwartschaften auf eine Betriebsrente (ca. 10,3 Mio. in der Privatwirtschaft; ca. 5 Mio. bei den öffentlichen Zusatzversorgungseinrichtungen). Dies entspricht ca. 57 % aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten.

### **Die fünf Wege der betrieblichen Altersvorsorge**

Der Arbeitgeber kann zwischen fünf Wegen zur Durchführung der betrieblichen Altersversorgung wählen: Er kann die Betriebsrente entweder im Rahmen einer Direktzusage selbst organisieren oder sich einer Unterstützungskasse bedienen (sog. 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 der fünf Durchführungswege:

#### ***1. 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.

#### ***2. Unterstützungskasse***

Eine Unterstützungskasse ist eine rechtlich selbständige Versorgungseinrichtung, die betriebliche Altersversorgung für einen oder mehrere Arbeitgeber durchführt. Der oder die Arbeitgeber sind dann an dieser Unterstützungskasse beteiligt und zahlen 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.

### ***3. 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 dürfen das bei ihnen angelegte Geld nicht frei anlegen. Deshalb ist eine Insolvenzversicherung über den Pensions-Sicherungs-Verein auch nur in Ausnahmefällen vorgesehen.

### ***4. 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.

### ***5. Pensionsfonds***

Pensionsfonds sind rechtlich selbständige 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.

### **Steuerliche Förderung der betrieblichen Altersversorgung**

Bis zu vier Prozent der jährlichen Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung (2005: 2.496 Euro) können steuer- und noch bis 2008 beitragsfrei in eine Pensionskasse, einen Pensionsfonds oder - ab dem 1. Januar 2005 - auch in eine Direktversicherung (Lebensversicherung) eingezahlt werden. Ab dem 1. Januar 2005 erhöht sich der steuerfreie Betrag für Neuzusagen um weitere 1.800 Euro auf zusammen dann rund 4.300 Euro.

Daneben kann auch die sogenannte private Riester-Förderung mit staatlichen Zulagen im Rahmen der betrieblichen Altersvorsorge in Anspruch genommen werden.

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 Aufbau der Betriebsrente finanziell beteiligen. Neben der „klassischen“ arbeitgeberfinanzierten Betriebsrente, die auch in Zukunft vom Umfang her den weitaus größten Teil der Betriebsrenten ausmachen wird, ist in vielen Branchen ergänzend eine Finanzierungsmöglichkeit über Entgeltumwandlung geschaffen worden.

Insgesamt gelten für etwa 20 Millionen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Deutschland Tarifverträge, die die Möglichkeit zur Entgeltumwandlung vorsehen. Damit sind rund 80

Prozent aller tarifvertraglich geregelten Arbeitsverhältnisse mit einer solchen Klausel zur betrieblichen Altersvorsorge verknüpft. Die Entwicklung ist hier weiterhin im Fluss. In großen Tarifbereichen wird derzeit über die Einführung verbindlicher tarifvertraglicher Regelungen nachgedacht.

### **Die Vorteile der Betriebsrente auf einen Blick**

Für Arbeitgeber ist die Betriebsrente seit jeher ein wichtiges personalwirtschaftliches Instrument: Mit attraktiven Altersvorsorgemodellen können sie leichter qualifizierte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gewinnen und langfristig an sich binden. Daneben können Unternehmen durch Betriebsrentenzusagen steuerliche Vorteile nutzen und Lohnnebenkosten sparen.

Aus Sicht der Beschäftigten bietet sie - besonders mit Blick auf die 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 Gruppe von Altersvorsorgesparern 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 geregelt).
- \* Bei tariflichen Modellen sind die Leistungen in der Regel speziell auf die jeweiligen beruflichen Risiken 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.

Beispiele: So günstig kann betriebliche Altersvorsorge sein

Die folgenden beiden Beispielfälle aus Branchen mit Tarifvereinbarungen zur Entgeltumwandlung zeigen, wie sich die staatliche und tarifliche Förderung 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 720 Euro. Das entspricht einer Gesamt-Förderquote von über 60 Prozent.

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. Insgesamt fließen also jährlich 266 Euro auf das Altersvorsorgekonto. Durch Steuer- und Sozialversicherungsersparnisse wendet die Arbeitnehmerin selbst lediglich rund 47 Euro netto im Jahr auf. Das entspricht einer Gesamt-Förderquote von etwa 82 Prozent.

Vereinfachungen durch das Alterseinkünftegesetz

Für einen noch schnelleren Aufbau der Zweiten Säule sollen folgende Änderungen durch das Alterseinkünftegesetz sorgen:

### **1. Vereinheitlichung der Fördertatbestände**

Auch bei Renten aus der betrieblichen Altersversorgung wird mit dem Alterseinkünftegesetz langfristig durchgängig zur nachgelagerten Besteuerung übergegangen. So sind künftig auch die Beiträge für eine Direktversicherung - wie derzeit bereits Zahlungen an eine Pensionskasse oder einen Pensionsfonds - steuerbefreit. Im nächsten Jahr können bei Neuzusagen rund 4.300 € für die betriebliche Altersversorgung steuerfrei eingesetzt werden.

Durch die Vereinheitlichung der Fördertatbestände wird das System der betrieblichen Altersversorgung insgesamt einfacher, vergleichbarer und damit anwenderfreundlicher.

Dass nun auch die Beiträge für eine Direktversicherung lohnsteuerfrei gestellt werden, kommt insbesondere Beschäftigten in kleinen und mittleren Betrieben zugute, für die es keine kollektiven betrieblichen Versorgungsangebote gibt. Aus einer repräsentativen Erhebung aus dem Jahr 2003 geht hervor, dass gerade bei Kleinbetrieben unter zehn Mitarbeitern Angebote zur betrieblichen Altersvorsorge fehlen. Damit wird sich die betriebliche Altersvorsorge künftig auch in Kleinbetrieben stärker ausbreiten können.

### **2. Die neue Portabilität -**

Betriebsrentenansprüche können künftig beim Jobwechsel mitgenommen werden

Ab 2005 können Ansprüche auf eine betriebliche Altersversorgung beim Jobwechsel leichter mitgenommen werden. Zurzeit ist eine Übernahme nur durch Fortführung der alten Zusage möglich. Sieht diese z. B. vor, dass der Arbeitnehmer pro Jahr der Betriebszugehörigkeit 2 % seines letzten Gehalts als Betriebsrente bekommt, kann der neue Arbeitgeber nur genau diese Zusage übernehmen. Das Alterseinkünftegesetz führt nun neben diese bestehende Übernahmemöglichkeit der Zusage eine neue, viel einfachere Form der Übertragung ein. Bei der neuen Übertragungsmöglichkeit sind die Arbeitsvertragsparteien nicht mehr an die Ausgestaltung der alten Zusage gebunden. Die Anwartschaft beim alten Arbeitgeber wird vielmehr in einen bezifferbaren Kapitalbetrag umgerechnet und in das Versorgungssystem des neuen Arbeitgebers eingestellt.

In bestimmten Grenzen haben Arbeitnehmer künftig ein gesetzliches Recht darauf, von der neuen Kapitalübertragungsmöglichkeit Gebrauch zu machen. Dies ergänzt den Anspruch des Arbeitnehmers, einen Teil seines Gehaltes in eine betriebliche Altersversorgung umzuwandeln. Um den alten Arbeitgeber und den aufnehmenden neuen Arbeitgeber sowie die beteiligten Versorgungseinrichtungen nicht zu überfordern, gilt dieses Recht jedoch nicht uneingeschränkt. Wichtigste Einschränkung: Aus Gründen der Rechtsklarheit und Rechtssicherheit gilt es nur für Neuzusagen, also solche, die ab dem 1. Januar 2005 erteilt werden.

### **3. Gesetzlicher Informationsanspruch**

Die betriebliche Altersvorsorge wird künftig für die Beschäftigten besser planbar. Denn Arbeitgeber bzw. die Versorgungsträger sind ab 2005 verpflichtet, bei einem berechtigten Interesse des Arbeitnehmers diesen über die voraussichtliche Höhe der betrieblichen Altersrente schriftlich zu informieren.

### **4. Lückenloser Aufbau auch während Elternzeit oder Krankengeldbezug**

Neben den Neuregelungen zur Portabilität wird eine noch bestehende Lücke in der betrieblichen Altersversorgung geschlossen: Und zwar setzt betriebliche Altersversorgung durch Entgeltumwandlung voraus, dass auch tatsächlich Entgelt gezahlt wird. Während der Elternzeit oder des Krankengeldbezugs ist das nicht der Fall. In Zukunft haben Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die Möglichkeit, während der Elternzeit oder bei Krankengeldbezug - also wenn kein Entgelt vom Arbeitgeber gezahlt wird - mit eigenen Beiträgen die Betriebsrente fortzuführen. Damit wird sichergestellt, dass nicht zwangsläufig Versorgungslücken auftreten. Diese Neuregelung gilt für die drei externen Durchführungswege Pensionskasse, Pensionsfonds und Direktversicherung. Da die Elternzeit überwiegend von Frauen in Anspruch genommen wird, trägt diese Regelung speziell zur Verbesserung der Betriebsrentenansprüche von Frauen bei.

### **Staatlich geförderte private Altersvorsorge**

Seit 2002 gibt es bei der privaten Altersvorsorge eine grundlegende und tiefgreifende 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.

Und damit möglichst viele Menschen in den Genuss der staatlichen Förderung kommen, hat die Bundesregierung mit dem Alterseinkünftegesetz die private Altersvorsorge noch attraktiver gestaltet.

Vereinfachungen der privaten Riester-Rente durch das Alterseinkünftegesetz

\* Berechtigte müssen künftig nicht mehr jährlich einen neuen Zulageantrag stellen. Sie können ihre Anbieter bevollmächtigen, für sie den Zulageantrag auf elektronischem Wege zu stellen – auch noch für das vergangene Beitragsjahr 2003. Eine entsprechende Bevollmächtigung des Anbieters kann bereits bei Vertragsabschluss erteilt werden und gilt bis auf Widerruf. Kurz: Das – künftig papierlose – Dauerzulageverfahren wird wesentlich unbürokratischer und damit bürgerfreundlicher.

\* Die Zahl der Kriterien, die ein „Riester-Rentenvertrag“ erfüllen muss, damit dieser staatlich gefördert werden kann, wird von elf auf fünf verringert. Unter anderem wird künftig eine Einmalauszahlung in Höhe von 30 Prozent des Kapitals gesetzlich zugelassen. Dadurch gewinnen die Riesterprodukte an Flexibilität und Attraktivität.

\* Der Verbraucherschutz wird verbessert. Denn im Rahmen der vorvertraglichen Informationspflichten müssen die Anbieter künftig Angaben über die Anlagemöglichkeiten, die Struktur der Portfolios und das Risikopotenzial machen. Außerdem ermöglicht eine obligatorische Standardberechnung seitens der Anbieter den Verbrauchern einen besseren Produktvergleich.

\* Für Altersvorsorgeverträge, die nach dem 1.1.2006 abgeschlossen werden, sind geschlechtsneutrale Tarife, so genannte „Unisex-Tarife“, vorgeschrieben. Dies stellt sicher, dass Frauen und Männer bei gleichen Beiträgen auch die gleichen monatlichen Leistungen erhalten.

### Die Förderung der privaten Riester-Rente im Einzelnen

Der Aufbau einer privaten oder betrieblichen Altersvorsorge wird durch steuerliche Fördermaßnahmen flankiert, die auch und gerade Bezieher kleiner Einkommen und Familien mit Kindern besonders unterstützen sollen. Es sollen besondere Sparanreize gesetzt werden. Die gesetzlichen Regelungen hierzu sind - ähnlich wie bei der Kindergeldregelung - im Einkommensteuergesetz als kombinierte Zulagen-/Sonderausgabenregelung verankert.

#### Geförderter Personenkreis

Zum Kreis der Begünstigten gehören u.a. alle Personen, die Pflichtbeiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung zahlen - wie

\* Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer,

\* Bezieher von Arbeitslosengeld, Arbeitslosenhilfe - ab 2005 soziale Grundsicherung bei Arbeitslosigkeit (Alg II) einschließlich Berechtigter, deren Leistungen aufgrund von Einkommens- und Vermögensanrechnung ruht,

\* Bezieher von Krankengeld,

\* Kindererziehende während der Kindererziehungszeit - und

\* Besoldungsempfänger.

Bei Verheirateten genügt es, wenn ein Ehegatte die Voraussetzungen erfüllt. Dann kann auch der nicht förderberechtigte Ehepartner die Zulagen erhalten. Voraussetzung: Beide Ehepartner müssen eigene Verträge abschließen.

Nicht zum Kreis der Begünstigten gehören im wesentlichen Selbständige, die eine eigene private Altersvorsorge aufbauen, freiwillig Versicherte und die überwiegende Zahl der geringfügig Beschäftigten. Nicht begünstigt sind auch die in einer berufsständischen Versorgungseinrichtung (z.B. Kammerberufe) Pflichtversicherten.

## Grundsätze der Förderung

Die staatliche Förderung unterliegt Richtlinien. Die Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin) prüft, ob angebotene Altersvorsorgeprodukte die vorgeschriebenen Förderkriterien erfüllen und vergibt eine Zertifikatnummer an die Produkte, die alle Kriterien erfüllen. Dieses Zertifikat ist jedoch kein staatliches Gütesiegel, das die Qualität des Produkts hinsichtlich Rentabilität und Sicherheit bewertet.

Die Zertifizierungskriterien im Einzelnen:

- \* Gefördert werden grundsätzlich nur Anlagen, die bis zur Vollendung des 60. Lebensjahres gebunden sind und nicht beliehen oder anderweitig verwendet werden können.

- \* Die Anlageformen müssen ab Auszahlungsbeginn eine lebenslange steigende oder gleich bleibende monatliche Leibrente zusichern; alternativ sind entsprechende Auszahlungen aus Fonds- oder Bankguthaben, die in der Leistungsphase ab Alter 85 mit einer Rentenversicherung verbunden sind, möglich. Eine Teilkapitalauszahlung ist jedoch in Höhe von bis zu insgesamt 30 % des zu Beginn der Auszahlungsphase vorhandenen Kapitals möglich.

- \* Zu Beginn der Auszahlungsphase müssen mindestens die eingezahlten Beträge

(Eigenbeiträge + Zulagen) vom Anbieter zugesagt sein. Auch können die Anlageverträge mit einer Erwerbsminderungsrente und/oder einer Hinterbliebenenrente verbunden werden.

- \* Die Anlagen sind während der Ansparphase gesetzlich vor Pfändung sowie Anrechnung bei Sozial- und Arbeitslosenhilfe bzw. ab 1.1.2005 beim Arbeitslosengeld II geschützt.

- \* Für Vertragsabschlüsse ab dem 1.1.2006 sind geschlechtsneutrale Tarife (sog. Unisex-Tarife) zwingend vorgeschrieben.

### Förderfähige Anlageformen

Förderfähig sind im Rahmen der privaten kapitalgedeckten Altersvorsorge private Rentenversicherungen, Fonds- und Banksparpläne. Fonds- und Banksparpläne müssen mit Auszahlungsplänen und einer Restverrentungspflicht für die oberste Altersphase verbunden sein. Außerdem ist die betriebliche Altersversorgung in Form von Direktversicherungen, Pensionskassen und Pensionsfonds förderfähig.

### Einbeziehung von Wohneigentum

Zur Herstellung oder zum Erwerb von selbstgenutztem inländischen Wohneigentum kann aus einem Altersvorsorgevertrag bereits angespartes Kapital in Höhe von zwischen 10.000 Euro und 50.000 Euro entnommen werden. Der Entnahmebetrag ist in monatlichen Raten bis zur Vollendung des 65. Lebensjahres in den Vertrag zurückzuzahlen.

### Förderkonzept

Der Altersvorsorgeaufwand setzt sich aus Eigenbeiträgen und Zulagen zusammen. Zur Entlastung der Bürger zahlt der Berechtigte nur seine Eigenbeiträge, die staatliche Zulage wird auf Antrag des Berechtigten von der Bundesversicherungsanstalt für Angestellte als

zentraler Stelle unmittelbar auf den begünstigten Vertrag gutgeschrieben. Die Höhe der Zulage ist abhängig von Familienstand und Kinderzahl. Darüber hinaus kann der gesamte Altersvorsorgeaufwand im Rahmen eines zusätzlichen Sonderausgabenabzugs geltend gemacht werden. Ist die Steuerersparnis durch den Sonderausgabenabzug höher als die Zulage, wird die Differenz dem Steuerpflichtigen zusätzlich gutgeschrieben. Dabei wird der Anspruch auf Zulage gegengerechnet. Es reicht deshalb nicht aus, die Förderung allein mit der Steuererklärung zu beantragen, auch wenn der Steuervorteil offensichtlich günstiger ist als die Zulage. Vielmehr ist es zwingend erforderlich, auch die Zulagen zu beantragen.

Durch die Einführung eines Dauerzulagenantrags wird das Antragsverfahren künftig erheblich vereinfacht. Die Berechtigten müssen künftig nicht mehr jedes Jahr einen neuen Zulagenantrag stellen. Bereits im Jahr 2004 können die Anbieter bevollmächtigt werden, den Antrag auf den Weg zu bringen. Die schriftliche Bevollmächtigung kann bereits bei Vertragsabschluss oder im Rahmen des Zulagenantrags erteilt werden und gilt bis auf Widerruf. Der Zulagenantrag kann durch den Anbieter auch noch für das Beitragsjahr 2003 im Wege des Dauerzulagenantrags gestellt werden. Außerdem ist die zentrale Zulagenstelle (ZfA) künftig befugt, die beitragspflichtigen Einnahmen des Steuerpflichtigen beim Rentenversicherungsträger selbst zu erfragen, so dass in der Regel entsprechende Angaben des Steuerpflichtigen in seinem Zulagenantrag entbehrlich sind. Dadurch werden nicht nur bisherige Fehlerquellen im Zulageverfahren vermieden. Das künftig papierlose Verfahren ist zudem wesentlich unbürokratischer und damit bürgerfreundlicher. Der Riester-Sparer muss in Zukunft somit nur dann aktiv werden, wenn sich seine persönlichen Lebensverhältnisse ändern (z.B. Geburt eines Kindes, Heirat, Scheidung).

### **Höhe der Zulage**

Die Zulage setzt sich zusammen aus einer Grundzulage und einer Kinderzulage. Die Grundzulage beträgt in den Veranlagungszeiträumen 2004 und 2005 76 Euro, in den Veranlagungszeiträumen 2006 und 2007 114 Euro, ab dem Veranlagungszeitraum 2008 jährlich 154 Euro. Die Kinderzulage beträgt je Kind in den Veranlagungszeiträumen 2004 und 2005 92 Euro, in den Veranlagungszeiträumen 2006 und 2007 138 Euro, ab dem Veranlagungszeitraum 2008 jährlich 185 Euro. Die Kinderzulage steht grundsätzlich demjenigen zu, der auch das Kindergeld erhält. Für Kinder von zusammen lebenden Ehegatten steht sie der Mutter zu, es sei denn die Ehepartner beantragen, dass diese dem Vater zugerechnet wird.

Die volle Zulage wird gewährt, wenn in den Veranlagungszeiträumen 2004 und 2005 2,0 vom Hundert, in den Veranlagungszeiträumen 2006 und 2007 3,0 vom Hundert, ab dem Veranlagungszeitraum 2008 jährlich 4,0 vom Hundert des in der Rentenversicherung beitragspflichtigen Vorjahreseinkommens abzüglich Zulagen, ab 2005 mindestens 60 Euro, gespart werden.

Beispiele:

Ein Alleinverdiener-Ehepaar mit zwei Kindern und 30.000 Euro Bruttoverdienst erhält im Jahre 2008 für eigene Aufwendungen in Höhe von 522 Euro vom Staat die maximale Zulage von 678 Euro (2 x 154 Euro Grundzulage + 2 x 185 Euro Kinderzulage). Zusammen, also Eigenanteil von 522 Euro plus staatliche Zulage von 678 Euro ergibt dann die ab dem Jahr 2008 erforderliche jährliche Mindestsparleistung von 1.200 Euro (= 4% von 30.000).

Eine allein erziehende Angestellte mit einem Kind, die im Erziehungsurlaub kein rentenversicherungspflichtiges Einkommen bezieht, erhält im Jahre 2008 für einen

Mindesteigenbeitrag von 60 Euro jährlich vom Staat eine Zulage von 339 Euro (1 x 154 Euro Grundzulage + 1 x 185 Euro Kinderzulage) und erreicht eine jährliche Sparleistung von 399 Euro. Die staatliche Zulage macht dabei 85 % der gesamten Sparleistung aus.

#### Steuerliche Förderung der Riester-Rente über den Sonderausgabenabzug

Als Sonderausgabenabzug geltend gemacht werden können unabhängig vom individuellen Einkommen nachfolgende Altersvorsorgeaufwendungen (Eigenbeiträge + Zulage):

in den Veranlagungszeiträumen 2004 und 2005 bis zu 1.050 Euro, in den Veranlagungszeiträumen 2006 und 2007 bis zu 1.575 Euro ab dem Veranlagungszeitraum 2008 jährlich bis zu 2.100 Euro.

Damit erfolgt der Aufbau der zusätzlichen privaten Altersvorsorge aus nicht versteuertem Einkommen. Die späteren Auszahlungen werden daher im Rentenalter der Steuerpflicht unterworfen (nachgelagerte Besteuerung). Die Einzahlung auf den Altersvorsorgevertrag erfolgt zwar aus dem Nettoeinkommen. Die Steuerfreistellung in der Ansparphase wird jedoch dadurch erreicht, dass staatliche Zulagen gezahlt werden und gegebenenfalls ein zusätzlicher Sonderausgabenabzug gewährt wird. Außerdem sind die Erträge, die in einem geförderten Altersvorsorgevertrag anfallen, steuerfrei.

Gekürzter Betrag des BMGS vom 20.11.2004