

Altersvorsorge oblag traditionell dem Familienverband und wurde Jahrhunderte lang durch „Sachleistungen“ in Form von Versorgung erfüllt (siehe z. B. Ausgedinge). Die jeweils aktive und leistungsfähige Generation hatte sowohl die nachwachsende als auch die alternde Generation im Verbund einer Großfamilie zu versorgen. In einer derartigen gesellschaftlichen Situation war eine ausreichende Kinderzahl (oder für eine kleine Minderheit der Bevölkerung ein ausreichendes eigenes Vermögen) die Voraussetzung für eine Versorgung im Alter.

Mit der aufkommenden Industrialisierung und der damit zunehmenden geographischen Mobilität einerseits und gleichzeitiger Verarmung weiter Bevölkerungsschichten andererseits konnte diese Aufgabe innerhalb der Familien immer häufiger nicht in akzeptabler Weise gelöst werden. Als Reaktion darauf wurde im ausgehenden 19. Jahrhundert im Rahmen der Bismarck'schen Sozialgesetzgebung eine gesetzliche Altersrente eingeführt. Die gesetzliche Rente war dabei zunächst als kapitalgedeckte Rente angelegt, im 20. Jahrhundert ging der aufgebaute Kapitalstock jedoch durch zwei Weltkriege, Inflation und Wirtschaftskrise verloren, so dass die gesetzliche Altersrente in den 50er Jahren auf das Umlageverfahren umgestellt wurde. Im Ergebnis hat die Entwicklung der letzten 150 Jahre dazu geführt, dass sich die Verantwortung für die Altersvorsorge vom Familienverband und dem Individuum zu größeren Gruppen (Staat, Kollektiv der Versichertengemeinschaft) verlagert hat. Die neueren Veränderungen im Altersaufbau der Gesellschaft und andere Einflussfaktoren führen dazu, dass sich diese Tendenz derzeit ändert und die individuelle Verantwortlichkeit für die eigene Altersvorsorge wieder stärker betont wird.

Die heutige [Altersvorsorge](#) setzt sich aus den so genannten „drei Säulen“ zusammen:

1. Säule: Die gesetzliche Vorsorge (Einzahlungen von Pflichtbeiträgen in die gesetzliche Rentenversicherung während des gesamten Erwerbslebens): Umlageverfahren. Dazu zählen die Gesetzliche Rente, die Alterssicherung der Landwirte (AdL), die Berufsständische Versorgung (BSV) und die Beamtenversorgung.
2. Säule: Ergänzende erwerbsbasierte Alterssicherung. Dazu zählt hauptsächlich die Betriebliche Altersvorsorge, aber auch Zusatzversorgung des öffentlichen Dienstes (ZÖD).
3. Säule: Private Vorsorge (eigenverantwortliche Ansparung von Eigenkapital mit der Möglichkeit des späteren Verzehrs): Aktienfonds-Sparpläne, Riester-Rente, Rürup-Rente, Lebensversicherung und Immobilienbesitz.

Eine alternative Klassifizierung ist das 3-Schichten-Modell, das nicht den Träger der Altersvorsorge, sondern die staatliche Förderung (steuerlich, zulagengefördert, ungefördert) in den Vordergrund stellt:

1. Schicht: Gesetzliche Rentenversicherung, Beamtenversorgung, berufsständische Versorgung, Rürup-Rente
2. Schicht: Betriebliche Altersvorsorge, Riester-Rente
3. Schicht: Sonstige Kapitalanlagen, zum Beispiel private Kapital- und Rentenversicherungen, Immobilienbesitz und Wertpapierdepots.

Gesetzliche Vorsorge

Die gesetzliche Vorsorge basiert auf dem Umlageverfahren. Die eingezahlten Beiträge werden nicht gespart, sondern sofort für die laufenden Rentenzahlungen an die jeweiligen Rentner verwendet. Daher besteht auch kein Anspruch auf Rückzahlung der eingezahlten Beiträge, sondern nur auf Beteiligung an den laufenden Einnahmen (so genannte Anwartschaft).

Beamte und Gleichgestellte (Richter und Berufssoldaten) zahlen zwar keine eigenen Beiträge ein, dafür sind die Gehälter dieses Personenkreises von Anfang an entsprechend niedriger bemessen, als es für gleichwertige Tätigkeiten in einem sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis angemessen wäre.

Die junge Generation kommt damit für die Rente der alten Generation auf (so genannter Generationenvertrag). Sie beruht auf dem Solidaritätsprinzip. Aufgrund der Alterspyramide müssen aber zukünftig immer weniger Arbeitnehmer die Renten von immer mehr Rentnern finanzieren, was zu steigenden Rentenversicherungsbeiträgen für die Erwerbstätigen führen muss, wenn die Rentenleistungen an den einzelnen Rentner nicht reduziert werden sollen.

Aus diesem Grund müssen entweder die Beiträge erhöht oder die Leistungen gekürzt werden.

Aktuell (9. Februar 2007) wurde ein Gesetzesvorschlag eingebracht, der die Höhe der laufenden Renten sichern und das Renteneintrittsalter und die Beitragshöhe erhöhen soll. Ab 2012 erhöht sich das Regelrenteneintrittsalter für den Geburtsjahrgang 1947 um einen Monat; für Folgejahrgänge in jedem weiteren Jahr um einen weiteren Monat bis der Jahrgang 1958 im Jahr 2023 mit dem 66. Lebensjahr in die abschlagsfreie Altersrente gehen kann. Folgejahrgänge müssen mit einer beschleunigten Anhebung der Altersgrenze um jeweils zwei Monate pro Jahr rechnen; damit wird die volle Anhebung auf das 67. Lebensjahr erstmals im Jahr 2029 für den Jahrgang 1964 wirksam. Jeder Monat der vorzeitigen Inanspruchnahme führt zu einem Rentenabschlag von 0,3 Prozent des Rentenbetrages, pro Jahr also von 3,6 Prozent.

Im Jahr 2030 werden nach einer Studie des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) durch das höhere Lebensalter und bei Berücksichtigung der Bevölkerungsstruktur etwa 3 Millionen zusätzliche Arbeitskräfte benötigt, wenn bis zum Erreichen der Rente gearbeitet werden soll. Bei einem höheren Ausmaß an Frühverrentung werden nach gegenwärtigem Stand etwa 1,2 Millionen Stellen fehlen.

Politisch wird stark für zusätzliche private oder betriebliche Altersvorsorge geworben, da die gesetzliche Vorsorge in Zukunft nur noch den Grundbedarf abdecken soll, aber nicht mehr den Lebensstandard sichern kann.

Betriebliche Altersvorsorge

Betriebliche Altersvorsorge liegt vor, wenn ein Arbeitgeber einem Arbeitnehmer aus Anlass des Arbeitsverhältnisses eine Versorgungszusage erteilt. Die arbeitsrechtlichen Aspekte der betrieblichen Altersversorgung sind im Betriebsrentengesetz (BetrAVG, vormals Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung) geregelt. Zusätzlich wird betriebliche Altersversorgung steuerlich flankiert, um diese Art der Altersvorsorge zu stärken.

Das Betriebsrentengesetz sieht ein Recht des Arbeitnehmers auf betriebliche Altersversorgung durch Entgeltumwandlung, also Verzicht auf zukünftiges Gehalt, vor. Da diese Variante Steuervorteile für Arbeitgeber und Arbeitnehmer bringt, erfreut sie sich zunehmender Beliebtheit.

Die betriebliche Altersversorgung kann auf verschiedene Arten durchgeführt werden. Das Betriebsrentengesetz bestimmt hierzu die fünf zulässigen Durchführungswege:

Direktzusage
Pensionskasse

Pensionsfonds
Unterstützungskasse
Direktversicherung

Bei der Wahl des Durchführungsweges hat der Arbeitnehmer in der Regel keine Wahl. Erfolgt die Durchführung jedoch über eine Pensionskasse, einen Pensionsfonds oder eine Direktversicherung und als Entgeltumwandlung, so hat der Arbeitnehmer ein Recht darauf, dass dieser auch die Voraussetzungen einer staatlichen Zulagen-Förderung erfüllt.

Ein Problem der betrieblichen Altersversorgung sind die Regelungen bei vorzeitigem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis ohne Eintritt eines Versorgungsfalls. Die Möglichkeiten, eine Versorgungszusage bei einem neuen Arbeitgeber fortzusetzen – was für den neuen Arbeitgeber eine Übernahme der Verpflichtungen bedeutet – werden durch die Gesetzgebung allerdings beständig verbessert. Allerdings sind die Ansprüche, außer bei Entgeltumwandlung, erst nach einer gewissen Frist gesichert (gesetzlich unverfallbar). Bei frühzeitigem Wechsel verfällt also unter Umständen der gesamte Anspruch des Arbeitnehmers. Die Frist beträgt für Zusagen, welche nach dem 31. Dezember 2000 erteilt wurden, fünf Jahre. Zusätzlich muss der Anwärter bei Ausscheiden das 30. Lebensjahr vollendet haben. Für Zusagen, die vor dem 1. Januar 2001 erteilt wurden, gelten Übergangsregelungen.

Der Anspruch auf Leistung richtet sich letztlich immer gegen den Arbeitgeber, auch wenn ein externer Durchführungsweg gewählt wurde (Durchgriffshaftung). Für den Fall einer Insolvenz des Arbeitgebers wird die Leistung durch den Pensionssicherungsverein garantiert. Pensionskasse, Pensionsfonds und Direktversicherungen (in den meisten Fällen) gewähren von sich aus einen Rechtsanspruch, so dass der PSVaG im Insolvenzfall regelmäßig nicht eintreten muss.

Lebensarbeitszeitkonten

Auf ein Lebensarbeitszeitkonto kann ein Arbeitnehmer Überstunden einzahlen. Diese werden dann als Wert angelegt und dem Arbeitnehmer zurückerstattet, wenn dieser längere Auszeiten nimmt, z. B. für Fortbildung oder um den Renteneintritt vorzuziehen.

Ein Wertkonto existiert auch als Geldwertkonto. Dabei hat der Betrieb in der Regel einen Vertrag mit einer Versicherung abgeschlossen. Der Arbeitnehmer kann dann Gehaltesbestandteile auf das Wertkonto übertragen. Dabei ist nicht relevant, ob die Zahlungen aus Einmalzahlungen (Bonus), Sonderzahlungen (Urlaubs- oder Weihnachtsgeld) oder dem normalen Arbeitslohn kommen. Die eingezahlten Beiträge werden dem Bruttolohn entnommen. Dabei werden auch die Sozialversicherungsbeiträge des Arbeitgebers auf dem Wertkonto gutgeschrieben. Ausnahme wenn der AN oberhalb der SV-Grenze liegt.

Das Wertkonto kann für ein Sabbatical oder Elternzeit genutzt werden. Dann kommt ein frei vereinbarter Betrag aus dem Wertkonto zum AN. Der AN bleibt rechtlich Angestellter des Unternehmens.

Weiterhin kann das Wertkonto bei Eintritt in die Rente steuergünstig in eine Altersversorgung überführt werden. Bei dem Störfall (Kündigung, Tod) wird i.d.R. das Wertkonto aufgelöst und ausgezahlt. Die SV-Beiträge werden abgezogen. Das eingezahlte Kapital wird nach der fünftel-Regelung (wie bei Abfindungen) versteuert. Der Ertragsanteil ist dabei nicht zu versteuern.

Der Übertrag des Wertkontos auf eine Altersversorgung ist als Gehaltsumwandlung auszulegen und unterliegt daher Höchstgrenzen. Werden diese überschritten, handelt es sich um einen SV-pflichtigen Störfall. Lebensarbeitszeitkonten eignen sich daher nicht als Ersatz für eine betriebliche Altersvorsorge, sondern originär zur Finanzierung vorzeitigen Ruhestandes. (BMF Gz IV C 8 - S 2222/07/0003; IV C 5 - S 2333/07/0003 Doc 2008/0022798 Rz 195)

Private Vorsorge

Die Private Vorsorge basiert der Grundidee nach auf dem Kapitaldeckungsverfahren. Sie ist freiwillig. Das eingezahlte Kapital sowie die erwirtschafteten Kapitalzinsen stehen daher im Prinzip ausschließlich dem Sparer zu. Dieses Kapital wird nun entweder als Rente verbraucht (Auszahlungsplan) oder als Einmalbetrag an den Anleger bzw. Versicherten ausbezahlt.

Staatliche geförderte Vorsorge

Diese Formen der Altersvorsorge dürfen nicht beliehen, veräußert oder vererbt, können aber auch nicht gepfändet werden. Das Sozialamt oder die Agentur für Arbeit greift auch dann nicht darauf zu, wenn der Versicherungsnehmer im Laufe seines Lebens bedürftig werden sollte („Hartz IV-Sicherheit“). Die nicht gegebene Vererbbarkeit basiert auf der Vorstellung, dass das angesparte Kapital ausschließlich zur Altersversorgung des Sparers dienen sollte. Die Riester-Rente stellt hierbei insofern eine Ausnahme dar, als das angesparte Kapital und die bis dahin gezahlte staatliche Förderung vererbbar ist, wenn der Todesfall in der Ansparphase eintritt und der verwitwete Partner auch einen Riester-Renten-Vertrag besitzt. In diesem Fall geht sowohl das eingezahlte Vermögen als auch die bis dahin gezahlte staatliche Förderung auf seinen/ihren Vertrag über. Wenn kein erbberechtigter Ehepartner mit eigenem Riestervertrag als Erbe in Frage kommt, sind die staatlichen Förderungen zurückzuzahlen. Das restliche Sparkapital fällt in die Erbmasse und wird wie das sonstige Vermögen vererbt.

Nach Änderung des Gesetzes ist nun auch eine Vererbung des Kapitals an leibliche Kinder möglich. Die o. g. Bestimmungen werden in so weit ergänzt.

Riester-Rente

Der Staat fördert diese Rente durch Zulagen. Darüber hinaus sind Beiträge und Zulagen steuerlich als Altersvorsorgeaufwendungen abzugsfähig. Die Verwaltung der Riester-Renten ist aufgrund der Regelungen sehr aufwändig und führt daher zu deutlich höheren Kostenbelastungen der Riesterverträge im Vergleich zu den anderen Formen der Altersvorsorge, beispielsweise privaten Rentenversicherungen. Daher ist zwischen Steuervorteil und staatlicher Zulage einerseits und höheren Kosten andererseits abzuwägen.

Für die staatliche Förderung ist die Einzahlung in einen zertifizierten Vertrag erforderlich. Dies kann eine Rentenversicherung, ein Banksparplan, eine Fonds-Police (Fondsgebundene Rentenversicherung) oder auch ein Direktinvestment in Aktien- und Rentenfonds (Fondssparplan) sein. Riester-Verträge werden daher sowohl von Versicherungs- als auch von Fondsgesellschaften und Bausparkassen angeboten.

Bei Rentenversicherungen und Fonds-Policen, die von Versicherern angeboten werden, war die Kostenstruktur intransparent. Durch die Versicherungsvertragsgesetz-Reform (VVG) sind Versicherer jedoch verpflichtet auszuweisen, welcher Anteil des eingezahlten Geldes in den Aufbau des Kapitalstocks bzw. Fonds fließt. Die Höhe der Abschluss-Provision, welche nach dem Zillmerungs-Verfahren auf 5 Jahre verteilt wird, ist ausgewiesen. Die Verpflichtung zur Garantie zumindest der eingezahlten Beiträge verringert bei Riester-Verträgen die

Renditemöglichkeiten fondsgebundener Rentenversicherungen zusätzlich, da die Garantie in der Regel über eine Anlage in risiko- und renditearmen Formen sichergestellt werden muss.

Staatlich geförderte Aktienfonds-Sparpläne werden von Banken und Fondsgesellschaften angeboten. Bei einem staatlich geförderten Fondssparplan sind sämtliche Kosten (Depotgebühren und Ausgabeaufschläge) klar festgelegt und dem Anleger bei Vertragsschluss bekannt. Der Anleger kann nachvollziehen, wieviele Fondsanteile ihm nach Abzug der Gebühren gutgeschrieben werden.

Diese Rente wird derzeit jährlich mit 7 Milliarden subventioniert. Dies ist ein Betrag, der auch von denjenigen erwirtschaftet werden muss, die sich diese Rente kaum oder gar nicht leisten können.

Rürup-Rente

Die Versicherungswirtschaft spricht von privater Basis-Rente. Es handelt sich hierbei um eine freiwillige Versicherung, die besonders für Selbstständige, Freiberufler und Gutverdienende geeignet ist.

Verbraucherschützer sind der Ansicht, dass Angestellte mit einer Riester-Rente und einer betrieblichen Altersvorsorge besser fahren. Berechnungen, die mit den heute bekannten Sozialversicherungs- und Steuerregelungen die verschiedenen Wege miteinander anhand konkreter Versicherungstarife vergleichen, zeigen allerdings, dass Rürup-Renten bei Durchschnittsverdienern (ab 30.000 EUR pro Jahr) und aufwärts eine höhere Rendite erzielen. Hintergrund ist, dass die Analysen der Verbraucherschützer die hohen Verwaltungskosten der Riester-Verträge nicht berücksichtigen, sondern von gleichen Kostenbelastungen in allen Durchführungswegen ausgehen.

Eine Rürup-Rente kann auch fondsgebunden durchgeführt werden, so dass die Möglichkeit besteht, ein steuerlich gefördertes Investment vorzunehmen.

Nachteilig gegenüber einem direkten Investment in einen Fondssparplan ist für den Versicherungsnehmer die geringe Transparenz der Anlagestruktur der Rentenversicherer. Der Kunde erfährt nicht, welcher Anteil seines eingezahlten Geldes in den Aufbau des Kapitalstocks bzw. Fonds fließt, da Versicherungsgesellschaften in der Regel ihre Kostenstruktur nicht bekannt geben.

Weiterhin ist das angesparte Kapital nicht vererbbar. Eine Rente wird nur bis zum Ableben des Versicherungsnehmers gezahlt. Stirbt der Versicherungsnehmer vor Erreichen des vereinbarten Renteneintrittsalters, ist ein Totalverlust der eingezahlten Beiträge die Folge. Gute Renditen kann der Versicherungsnehmer nur erzielen, wenn er einen langen Rentenbezug erlebt.

Staatlich nicht geförderte Vorsorge

Diese unterliegt nicht den Bedingungen für eine steuerliche Förderung, das heißt aber auch, es wird kein rechtlicher Bestandschutz (Garantie der Einzahlungen) garantiert. Andererseits kann mit diesen Formen der Altersvorsorge auch ein generationenübergreifender Vermögensaufbau erreicht werden, da das angesparte Vermögen in der Regel vererbbar ist.

Aktienfonds-Sparpläne

Aktienfonds-Sparpläne werden von Banken, Direktbanken und Fondsgesellschaften angeboten. Bei ihnen fließt das Geld in einen oder mehrere Aktienfonds. Da diese Form der

Kapitalanlage keine staatliche Förderung erhält, steht es dem Anleger frei wann und wie er über sein Vermögen verfügen will.

Aktienfonds-Sparpläne verursachen verschiedene Arten von Kosten: Beim Kauf ist für jeden Sparbeitrag einmalig ein Ausgabeaufschlag zu entrichten, wobei viele Kapitalanlagegesellschaften langjährigen Kunden erhebliche Nachlässe gewähren. Manche Kapitalanlagegesellschaften verlangen diese Ausgabeaufschläge auch bei Umschichtungen während der Laufzeit. Dann gilt: Je öfter das Portfolio umgeschichtet wird, desto höher sind die Kosten durch Ausgabeaufschläge. Viele Kapitalanlagegesellschaften verzichten allerdings unter bestimmten Voraussetzungen bei Umschichtungen auch auf Ausgabeaufschläge. Einige Banken oder Fondsvermittler bieten ausgewählte Fonds mit reduziertem bzw. ohne Ausgabeaufschlag an.

Hinzu kommen jährliche Verwaltungsgebühren der Fonds auf das angesparten Kapitals (siehe auch: Total Expense Ratio). Nicht in der Total Expense Ratio angegeben werden die Transaktionskosten, die durch das Umschichten von Aktienpositionen innerhalb des Fonds selbst entstehen. Einige Online-Banken verzichten auf die Berechnung von Depotgebühren.

Den höheren Renditechancen dieser Anlageform steht ein Verlustrisiko gegenüber, da die Bank oder Fondsgesellschaft dem Anleger in der Regel keine Ablaufleistung garantiert. Wichtig ist, auch in Zeiten sinkender Kurse konsequent weiter einzuzahlen, um den Durchschnittskosteneffekt zu nutzen. Die Streubreite möglicher Endleistungen steigt mit zunehmender Laufzeit. Die Berechenbarkeit des Sparergebnisses eines Aktienfondssparplans im Sinne einer planbaren Altersvorsorge nimmt ab. Es besteht auch das Risiko eines Totalverlustes.

Eine Investition in Fondssparpläne zeichnet sich durch eine hohe Kostentransparenz aus. Depotgebühren und Ausgabeaufschläge sind in den Preisverzeichnissen der Banken, Sparkassen und Fondsgesellschaften aufgeführt.

Immobilienbesitz

Auch der Erwerb von Immobilienbesitz während der Erwerbsphase kann einen Beitrag zum Erhalt des Lebensstandards im Ruhestand leisten.

Dies gilt in dem Fall, in dem die Immobilie selbst bewohnt wird. In diesem Fall muss der Ruheständler aus seinen laufenden Einnahmen keine Mietkosten aufbringen. Das erleichtert das Auskommen mit einem verringerten Einkommen.

Zur Altersvorsorge kann aber auch beitragen, wenn während der Erwerbsphase zu vermietender Immobilienbesitz aufgebaut wurde. In diesem Fall tragen die zu erwarteten Mietüberschüsse zum Lebensunterhalt im Ruhestand bei. Immobilienfonds sind eine weitere Möglichkeit, Kapital zur Absicherung des Alters aufzubauen.

Gleichstellungsproblematik

Frauen verdienen häufig weniger als Männer und sie haben seltener besser bezahlte Führungspositionen inne. Außerdem hat ein Teil der Frauen durch Schwangerschaft und Kindererziehungen meist längere Ausfallzeiten. Hierdurch bedingt fällt die Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung für Frauen im Durchschnitt deutlich niedriger aus als für Männer. Ein Teil der Frauen war nie berufstätig und hat deshalb gar keine eigene Rente. Dadurch kommt es für nicht wenige Frauen zu Altersarmut.

Ferner führt die Berücksichtigung der längeren Lebenserwartung der Frauen in den Tarifen der privaten oder betrieblichen Altersversorgung dazu, dass Rentnerinnen monatlich weniger Einkommen zur Verfügung steht, da sie - bei gleichen Einzahlungen - dieses Einkommen über einen statistisch längeren Zeitraum erhalten.

Am 1. Januar 2006 wurden für Riester-Renten Unisex-Tarife eingeführt. Seitdem müssen Männer den gleichen Betrag wie Frauen entrichten, obwohl sie die Leistungen für einen statistisch kürzeren Zeitraum erhalten.