

04.01.2018 | Von: Rolf Winkel

Alterssicherung

Gesetzliche Rentenversicherung und Altersvorsorge

Bei der Rente hat die letzte Bundesregierung an besonders vielen Stellenschrauben gedreht. So kommt die Rentenangleichung Ost-West voran, (neue) Erwerbsminderungsrentner werden schrittweise etwas besser gestellt und auf betriebliche Riester-Renten werden keine Sozialbeiträge mehr erhoben. Ein Überblick:

Knipserin/Fotolia



1) Gesetzliche Rente: regulär einen Monat später

2018 gibt es weitere Schritte auf dem Weg zur „Rente mit 67“. Wir sagen, wer derzeit wann in Rente gehen kann – und was ein vorzeitiger Renteneintritt kostet.

Reguläre Altersrente: Diese kann man aktuell mit 65 Jahren und sieben Monaten beziehen. Dies gilt für den kompletten Geburtsjahrgang 1953. Das bedeutet beispielsweise: Wer am 2. Dezember 1953 geboren wurde, kann im August 2019 regulär in Rente gehen. Denn im Juli 2019 wird er 65 Jahre und sieben Monate alt. Die Rente gibt es erst ab dem Folgemonat. Jahrgang für Jahrgang steigt das reguläre Rentenalter auch künftig an. Ab dem Jahrgang 1964 – also für die derzeit 53- bis 54-Jährigen – gibt es die reguläre Altersrente erst ab 67.

Altersrente für besonders langjährig Versicherte: Wer auf eine 45-jährige Mindestversicherungszeit kommt, kann allerdings deutlich früher in Rente gehen. Dann kommt nämlich die abschlagsfreie „Altersrente für besonders langjährig Versicherte“ Fragen Anspruch nehmen. Für den Jahrgang 1955, diejenigen also, die 2018 ihren 63. Geburtstag feiern, ist dies allerdings nicht mehr mit 63, sondern erst sechs Monate später möglich. Die Altersgrenze steigt schrittweise pro Jahrgang um zwei Monate. Ab dem Jahrgang 1964 gilt dann hier die 65-Jahres-Grenze. Wichtig zu wissen: Ein vorzeitiger Bezug mit Abschlägen ist bei dieser Rente nicht möglich.

Altersrente für langjährig Versicherte: Für dieses vorgezogene Altersruhegeld reichen schon 35 Versicherungsjahre. Dafür sind die Konditionen deutlich schlechter. Die Rente gibt es zwar schon ab 63 – aber mit kräftigen Rentenabschlägen. Jeder Monat, in dem die Rente vor Erreichen des regulären Renteneintrittsalters in Anspruch genommen wird, kürzt das Ruhegeld um 0,3 Prozent – lebenslang. 2018 erreicht der Jahrgang 1955 die 63-Jahres-Grenze. Die 55er können die Altersrente für langjährig Versicherte mit 63 mit einem Abschlag von 9,9 Prozent beziehen. Wer Rentenansprüche in Höhe von 1.000 Euro erworben hat, bekommt als Rente also nur 901 Euro – wovon noch Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge abgehen. Für jeden neuen Rentnerjahrgang werden die Abschläge höher. Ab 2024 sind es dann maximal 14,4 Prozent, wenn man schon mit 63 in Rente geht.

Schwerbehindertenrente: Dieses vorgezogene Altersruhegeld gibt es als einziges noch vor dem 63. Geburtstag. Für den Jahrgang 1955 liegt die Altersgrenze für den regulären (abschlagsfreien) Bezug dieser Rente bei 63 Jahren und neun Monaten. Diese Rente kann man auch maximal drei Jahre vorher erhalten. Für den Jahrgang 1955 ist das also ab 60 Jahren und neun Monaten möglich, dann aber mit Abschlägen von bis zu 10,8 Prozent (0,3 Prozent x 36 Monate).

2) Erwerbsminderungsrente: Zurechnungszeiten verlängert

Die Regelungen bei der Erwerbsminderungsrente werden 2018 und in den Folgejahren schrittweise verbessert. Davon profitieren allerdings nur die „Neurentner“ und nicht die „Bestandsfälle“.

Bei dem jüngsten Reformvorhaben heißt das entscheidende Stichwort „Zurechnungszeit“. Diese Zeit ist wichtig, weil eine anerkannte Erwerbsminderung derzeit im Durchschnitt schon im Alter von 51 Jahren eintritt – also in einem Alter, in dem die Betroffenen erst geringe Rentenansprüche erworben haben. Die Zurechnungszeiten sollen – rentenrechtlich zumindest – die Lücke zwischen dem Eintritt der Erwerbsminderung und dem Rentenalter einigermaßen schließen.

Bei der Berechnung der Rente wird seit Mitte 2014 so getan, als ob Rentenbezieher bis zum 62. Geburtstag mit ihrem bisherigen Durchschnittsverdienst (das jeweils in Relation gesetzt wird zum Durchschnittsverdienst aller Rentenversicherten) weitergearbeitet und Versicherungsbeiträge an die Rentenkasse abgeführt hätten.

Künftig wird als Zurechnungszeit die Zeit bis zum 65. Geburtstag berücksichtigt. Das gilt allerdings erst ab 2024. Bis dahin nähert sich die Endmarke der Zurechnungszeit in mehreren Schritten der 65-Jahres-Grenze an (s. Tabelle). Zum 1. Januar 2018 wird die Zurechnungszeit zunächst um drei Monate verlängert – auf 62 Jahre und drei Monate.

Verlängerung der Zurechnungszeit nach § 253a SGB VI:

- 2018 um 3 Kalendermonate auf 62 Jahre und 3 Monate,
- 2019 um 6 Kalendermonate auf 62 Jahre und 6 Monate,
- 2020 um 12 Kalendermonate auf 63 Jahre,
- 2021 um 18 Kalendermonate auf 63 Jahre und 6 Monate,
- 2022 um 24 Kalendermonate auf 64 Jahre
- 2023 um 30 Kalendermonate auf 64 Jahre und 6 Kalendermonate.
- 2024 um 36 Kalendermonate auf 65 Jahre.

Abschläge steigen – wie bei den Altersrenten

Während die Regelungen bei den **Zurechnungszeiten** künftig schrittweise günstiger werden, wird es bei den **Rentenabschlägen** schrittweise ungünstiger. Denn die Anhebung der Altersgrenzen bei den Altersrenten wirkt sich

auch bei der Erwerbsminderungsrente aus. Die Erwerbsminderung muss von Jahr zu Jahr immer später eintreten, wenn ein Versicherter die Erwerbsminderungsrente abschlagsfrei erhalten will. Die entsprechende „Treppe“ findet sich in § 264d Sozialgesetzbuch (SGB) VI. Ab dem Jahr 2024 gibt es die Erwerbsminderungsrente erst abschlagsfrei, wenn die Erwerbsminderung mit 65 Jahren oder später eintritt. Für jeden Monat, den die Erwerbsminderungsrente früher bezogen wird, gibt es einen Rentenabschlag von 0,3 Prozentpunkten.

Doch immerhin ist der Rentenabschlag auf insgesamt 10,8 Prozent begrenzt. Für das Jahr 2024 bedeutet das: Wenn die Erwerbsminderung mit 62 Jahren oder früher eintritt, wird die Rente um 10,8 Prozent gemindert. In den Jahren bis 2024 wird die Grenze für den abschlagsfreien Rentenbezug schrittweise angehoben – 2018 auf 64 Jahre. Der Maximalabschlag von 10,8 Prozent gilt damit 2018, wenn die Erwerbsminderungsrente mit 61 Jahren oder früher bezogen wird. Das folgende Beispiel zeigt, wie sich Zurechnungszeit und Rentenabschlag zusammen auswirken:

Beispiel: Mit 50 Jahren tritt Erwerbsminderung ein

Ein Arbeitnehmer wird 2018 im Alter von genau 50 Jahren erwerbsunfähig. Zu diesem Zeitpunkt hat er 30 Entgeltpunkte (EP) auf seinem Rentenkonto. Aus seinem Konto ergibt sich weiter, dass er bis zu diesem Zeitpunkt pro Versicherungsjahr im Schnitt jeweils einen Entgeltpunkt erarbeitet hat. Ihm werden 12 Jahre und drei Monate Zurechnungszeit (bis zum Alter von 62 Jahren und drei Monaten) anerkannt. Damit kommt er auf 12 1/4 weitere EP, insgesamt also auf 42,25 EP. Eine abschlagsfreie Erwerbsminderungsrente wird 2018 an Neurentner nur dann gezahlt, wenn diese beim Renteneintritt mindestens 64 Jahre alt waren. Falls die Rente mit dem 61. Geburtstag oder vorher bezogen wird – so wie im Beispielfall – gibt es einen Rentenabschlag von 10,8 Prozent. Von den 42,25 EP werden dem Beispielerrentner damit 10,8 Prozent abgezogen. Das sind 4,5463 EP. Es bleiben damit nur 37,687 EP. Das bringt nach dem derzeitigen Stand eine monatliche Rente von 1.169,43 Euro in Westdeutschland und 1.118,93 Euro in Ostdeutschland. Hiervon gehen noch Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung ab.

3) Rentenangleichung Ost-West

In den kommenden Jahren soll der Rentenwert Ost in sieben Schritten an den im Westen geltenden Rentenwert angeglichen werden. Ab Juli 2024 wird die Rente dann in ganz Deutschland einheitlich berechnet. Dies regelt der Stufenplan von § 255a SGB VI. Danach soll der Rentenwert Ost im Juli 2018 auf 95,8 Prozent des aktuellen Rentenwerts West steigen und danach jedes Jahr im Juli um 0,7 Prozentpunkte angepasst werden. Der für 2018 geltende Prozentsatz ist allerdings wohl bereits von der Wirklichkeit „überholt“ worden. Denn seit Juli 2017 beträgt der Rentenwert Ost 29,69 Euro, und der West-Wert 31,03 Euro. Damit hat der Ost-Wert derzeit bereits 95,7 Prozent des West-Werts erreicht. Da im Juli die Ost-Renten aller Voraussicht nach wieder stärker steigen als die West-Renten, dürften die für den 1. Juli vorgesehene Marke von 95,8 Prozent dann bereits überschritten werden. Das ist für die Ost-Rentner allerdings nicht nachteilig. Denn dann gilt der höhere nach der Rentenformel errechnete Wert.

Für Arbeitnehmer aus den neuen Bundesländern ist wichtig: Ihr Verdienst wird, wenn es um Rentenansprüche geht, 2018 um (vorläufig) 12,48 Prozent hochgewertet. Ab 2019 wird dieser Umrechnungsfaktor (nach Anlage 10 SGB VI) allerdings Schritt für Schritt abgeschmolzen (geregelt in § 287f SGB VI, Fassung ab 1.7.2018). 2018 gilt allerdings noch: Bei gleichem Verdienst erwerben Arbeitnehmer in den neuen Bundesländern deutlich höhere Rentenansprüche als ihre Kollegen im Westen.

Anpassung Rentenwert (Ost) im Verhältnis zum aktuellen Rentenwert (West):

1. Juli 2018	95,8 Prozent
1. Juli 2019	96,5 Prozent
1. Juli 2020	97,2 Prozent
1. Juli 2021	97,9 Prozent
1. Juli 2022	98,6 Prozent
1. Juli 2023	99,3 Prozent
1. Juli 2024	100 Prozent

Quelle: § 255a SGB VI, Inkrafttreten 1.7.2018

4) Betriebliche Vorsorge gestärkt

Alle Arbeitnehmer haben einen Rechtsanspruch auf betriebliche Altersvorsorge. Doch viele nutzen diesen nicht. Das soll sich künftig ändern – hofft der Gesetzgeber. Mehrere Gesetzesänderungen machen die betriebliche Altersvorsorge ab 2018 attraktiver.

Entgeltumwandlung verbessert: Wenn der Arbeitgeber keine andere Vorsorgeform anbietet, haben Arbeitnehmer Anspruch darauf, dass der Betrieb für sie Teile ihres Bruttolohns in einer so genannten Direktversicherung investiert. Auf diesen Teil des Lohns fallen innerhalb bestimmter Grenzen zunächst keine Sozialversicherungsbeiträge und keine Steuern an. Das lohnt sich auch für den Arbeitgeber. Denn er spart seinen Anteil an den Sozialversicherungsbeiträgen. Für Arbeitnehmer rechnet sich das Ganze nur dann, wenn der Chef zumindest das, was er einspart, als Zuschuss in die Altersvorsorge einzahlt. Das konnte er bisher tun – musste er aber nicht.

Künftig ist er verpflichtet, auf die in Altersvorsorge umgewandelten Entgelteile mindestens einen Zuschuss von 15 Prozent zu zahlen. Soweit es darüber für die jeweilige Branche zwischen Arbeitgeberverband und Gewerkschaft bereits eine Vereinbarung gibt, gilt dies bereits ab 2018, ansonsten für Neuverträge erst ab 2019 und für bereits heute bestehende Verträge sogar erst ab 2022.

Höhere Freigrenzen bei der Steuer, aber nicht bei der Sozialversicherung:

Wenn der Arbeitgeber Teile des Bruttolohns in betriebliche Altersvorsorgeverträge von Beschäftigten einzahlt, gelten bei der Sozialversicherung und bei der Steuer Freigrenzen. Bei der **Sozialversicherung** gilt 2018 unverändert: Bis zu vier Prozent der allgemeinen Beitragsbemessungsgrenze (West) bleiben in West- und Ostdeutschland sozialabgabenfrei, wenn sie vom Arbeitgeber direkt in eine betriebliche Altersversorgung eingezahlt werden. Hieran ändert sich 2018 nichts. Lediglich aufgrund der Anhebung der Beitragsbemessungsgrenze von 6.350 auf 6.500 Euro steigt der sozialversicherungsfreie Betrag auf maximal 260 Euro (von vorher 254 Euro).

Bei der **Steuer** gilt ab 2018: Arbeitnehmer können bis zu acht Prozent der Beitragsbemessungsgrenze in der Rentenversicherung (auch hier gilt die allgemeine Grenze, also der West-Wert) steuerfrei für die Umwandlung von Gehaltsanteilen in Betriebsrentenansprüche aufbringen. Die Beitragsbemessungsgrenze liegt 2018 bei monatlich 6.500 Euro. Acht Prozent davon sind 520 Euro. So viel wird in diesem Jahr bei der Bruttoentgeltumwandlung monatlich maximal steuerfrei gestellt. Wichtig ist noch: Der neue Acht-Prozent-Freibetrag bei der Steuer gilt nur für Beiträge, die zur betrieblichen Altersvorsorge in eine Pensionskasse, einen Pensionsfonds oder eine Direktversicherung investiert werden – nicht jedoch für Einzahlungen in eine Unterstützungskasse oder Direktzusagen.

Top-Regelung in der Chemie

Weit attraktiver als die gesetzlichen Mindestvorgaben ist die Regelung in der Chemieindustrie: Hier wurde ein so genannter „Entgeltumwandlungsbetrag“ in Höhe von 478,57 Euro pro Jahr vereinbart. Hinzu kommt noch eine Zulage vom Arbeitgeber über 134,98 Euro. Diese Beträge bekommt nur, wer sich für die betriebliche Altersvorsorge über den Chemiepensionsfonds entscheidet.

Bietet Ihr Arbeitgeber diese Förderung an, sollten Sie in jedem Fall zuschlagen. Denn Sie haben davon nur Vorteile – im Alter. Wer sich dieses Angebot entgehen lässt, verzichtet dagegen in jedem Jahr auf 613,55 Euro und hat keinen Cent mehr in der Tasche.

Steuerbonus für Geringverdiener-Förderung

Wer nur ein geringes Einkommen hat, sorgt meist weniger fürs Alter vor. Das soll sich unter anderem durch eine neue Förderung ändern. Sie wird Arbeitgebern gewährt, wenn sie Beschäftigten mit einem monatlichen Brutto-Einkommen von weniger als 2.200 Euro Zuschüsse zur Betriebsrente zahlen.

Betriebe, die die Sparpläne von gering verdienenden Arbeitnehmern mit jährlich 240 bis 480 Euro bezuschussen, können hierfür eine staatliche Förderung in Höhe von 30 Prozent erhalten – also 72 bis 144 Euro. Wichtig ist dabei: Den staatlichen Förderbetrag gibt es nur für **zusätzliche** Arbeitgeberbeiträge zur Altersvorsorge. Das Vergleichsjahr ist dabei 2016. Ein Beispiel: Ein Arbeitgeber leistete bereits 2016 Zuschüsse in Höhe von 200 Euro. Diese werden 2018 auf 300 Euro erhöht. Förderfähig ist dann nur die Aufstockung um 100 Euro. Hierfür gibt es einen staatlichen Zuschuss für den Arbeitgeber in Höhe von 30 Euro.

Mehr Risiko für Arbeitnehmer

Einige Betriebsrenten werden für Arbeitnehmer jedoch ein Stück weniger sicher. Denn Arbeitgeber müssen künftig hier nicht mehr einspringen, wenn eine Versorgungskasse in Schwierigkeiten gerät und die Rente kürzt. Dafür kann das Geld der Sparer künftig aber ertragreicher (was aber auch heißt: risikoreicher) angelegt werden.

Wichtig: Dies gilt nicht für betriebliche Vorsorgeverträge, die bereits 2017 bestanden. Sie gelten unverändert weiter. Die Anwendung der Neuregelung setzt einen entsprechenden Tarifvertrag zur reinen Beitragszusage in Form der Zielrente voraus. Ohne einen solchen Tarifvertrag bleibt alles beim Alten.

Schluss mit Ungleichbehandlung betrieblicher Riester-Renten

Riester-Renten werden auch von Pensionskassen angeboten, beispielsweise von der Pensionskasse der Wacker Chemie AG oder der Pensionskasse der Mitarbeiter der Hoechst-Gruppe. Bis Ende 2017 mussten Riester-Rentner, die bei solchen Institutionen des Betriebsrentenrechts einen entsprechenden Vertrag abgeschlossen hatten, im Alter allerdings eine bittere Pille schlucken: Auf Ihre Rente fielen die vollen Beiträge zur gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung an. Bei „privaten“ Riester-Renten war dies dagegen nicht der Fall. Mit dieser Ungleichbehandlung ist ab 2018 Schluss. Der Gesetzgeber hat die ungleiche Behandlung privater und betrieblicher Riester-Renten beendet. Das gilt für neue, aber genauso „auch für bestehende Verträge“, wie das Bundesministerium für Arbeit und Soziales bestätigt.

Abschluss betrieblicher Verträge attraktiv: Damit ist der Abschluss eines betrieblichen Riester-Vertrags in Zukunft in der Regel äußerst attraktiv. Wichtig ist dabei: Auch wer bereits anderweitig über seinen Arbeitgeber fürs Alter vorsorgt, kann **zusätzlich** noch einen betrieblichen Riester-Vertrag abschließen. Bei privaten wie betrieblichen Riester-Verträgen gelten die gleichen Fördersätze, die sich ab 2018 verbessern. Die Grundzulage steigt im nächsten Jahr von 154 Euro auf 175 Euro pro Jahr. Die Zulagen für Kinder bleiben gleich: Für jedes Kind, das ab 2008 geboren wurde, erhalten Sparer wie bisher zusätzlich 300 Euro pro Jahr und Kind, für davor geborene Kinder 185 Euro pro Jahr.

5) Neue Betriebsrenten gehören schneller den Arbeitnehmern

Betriebsrenten sollen auch die „Betriebstreue“ von Arbeitnehmern belohnen. Bei neuen Verträgen dürfen Arbeitnehmer nun etwas früher ihren Arbeitgeber wechseln – und die Rente dennoch behalten. Bei bereits bestehenden Verträgen ändert sich nichts.

Bei Betriebsrenten spielen Regeln zur so genannten „Unverfallbarkeit“ seit jeher eine große Rolle. Auch durch den Druck aus Brüssel sind dabei die deutschen Regeln, die Arbeitnehmer traditionell stark benachteiligt haben, Stück für Stück nachgebessert worden. Ab 2018 erfolgt der nächste Schritt – allerdings nur für „Neuverträge“. Für bereits bestehende betriebliche Altersvorsorgeverträge gilt weiterhin das alte Recht.

Im Betriebsrentengesetz ist geregelt, dass Arbeitnehmern die Versorgungszusagen ihres (Ex-) Arbeitgebers bei einer Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses erst dann erhalten bleiben, wenn der Anspruch „unverfallbar“ geworden ist. Ob das so ist, hängt insbesondere vom Alter der Betroffenen und der bisherigen Laufzeit ihrer Betriebsrente ab. Wichtig ist aber zunächst, ob der Arbeitgeber oder der Arbeitnehmer die Betriebsrente finanziert.

Was gilt bei Betriebsrenten, die allein der Arbeitnehmer finanziert?

Diese Art der betrieblichen Altersversorgung (bAV) ist weit verbreitet und für Arbeitnehmer eigentlich wenig attraktiv, weil sich der Chef nicht an der Rente beteiligt (was derzeit noch möglich ist). Bei dieser Entgeltumwandlung tritt die Unverfallbarkeit der bAV sofort ein. Das bedeutet: Auch wer – beispielsweise – schon nach einigen Monaten den Arbeitgeber wechselt, kann die Betriebsrente mitnehmen. Ansprüche gehen nicht verloren.

Was gilt bei Betriebsrenten, die allein der Arbeitgeber finanziert?

Diese Renten sollen nicht nur – zusammen mit der gesetzlichen Rente – den Lebensunterhalt von Arbeitnehmern im Alter sichern, sondern zugleich ihre „Teilbetriebstreue“ belohnen, erklärt die Arbeitsgemeinschaft für betriebliche Altersversorgung (aba). Das bedeutet: Die Rente gehört erst dann dem Arbeitnehmer, wenn er sich zumindest für eine gewisse Zeit als „betriebstreu“ erwiesen hat. Das Gesetz stellt dabei zunächst – als erste Bedingung – darauf ab, wie alt der Arbeitnehmer beim Ende seines Arbeitsverhältnisses ist. Günstigere Regeln gelten danach, wenn das Arbeitsverhältnis „nach Vollendung des 25. Lebensjahres“ endet. Das gilt für Verträge, die zum Jahreswechsel 2017/18 bereits bestehen. Für Neuverträge gilt seit Anfang 2018 eine Altersgrenze von 21 Jahren.

Was gilt, wenn das Arbeitsverhältnis endet, bevor der Arbeitnehmer 25 Jahre / bzw. künftig 21 alt ist?

Dann ist mit dem Arbeitsverhältnis zugleich auch die Betriebsrente in jedem Fall futsch. Wie lange das Arbeitsverhältnis gedauert hat, spielt dabei keine Rolle.

Welche Regelungen gelten für Arbeitnehmer ab 25 Jahren / bzw. künftig 21 Jahren?

Bei ihnen kommt es darauf an, wie lange der Versorgungsvertrag beim Ausscheiden aus der Firma besteht. Sicher ist eine durch einen Arbeitgeber finanzierte Betriebsrente erst, wenn der Vertrag schon seit mindestens fünf Jahren existiert. Wird ein 26-jähriger Arbeitnehmer also nach vier Jahren und elf Monaten entlassen, so ist auch seine Betriebsrente futsch. Das gilt für Verträge, die am 31.12.2017 bereits bestanden haben. Für Neuverträge ab 2018 wurde diese Frist auf **drei Jahre verkürzt**.

Gelten diese Regeln auch, wenn ein Unternehmen Pleite geht?

Ja. Bei vom Arbeitgeber finanzierten Versorgungssystemen sind die Rentenansprüche innerhalb der ersten fünf Jahre bzw. künftig drei Jahre ungesichert.

Wie sind die Regelungen bei „mischfinanzierten“ Betriebsrenten?

Dies betrifft einen großen Teil der Direktversicherungen. Der vom Arbeitgeber finanzierte Teil unterliegt hier – wenn nichts anderes vereinbart ist – wiederum den oben aufgeführten gesetzlichen Verfallsregelungen.

Doch hier gibt es durch das Betriebsrentenstärkungsgesetz eine Verbesserung. Künftig ist der Arbeitgeber verpflichtet, auf die in Altersvorsorge umgewandelten Entgelteile mindestens einen Zuschuss von 15 Prozent zu zahlen. Auch dieser Zuschuss ist künftig sofort unverfallbar. Er gehört also dem Arbeitnehmer – auch dann wenn das Arbeitsverhältnis endet.

Die Verpflichtung des Arbeitgebers zur Zahlung des Zuschusses gilt, soweit es darüber für die jeweilige Branche zwischen Arbeitgeberverband und Gewerkschaft bereits eine Vereinbarung gibt, bereits ab 2018, ansonsten für Neuverträge erst ab 2019 und für bereits heute bestehende Verträge erst ab 2022.

Gesetzliche Grundlage: Die kürzeren Fristen zur Unverfallbarkeit wurden bereits 2015 mit dem „Gesetz zur Umsetzung der EU-Mobilitäts-Richtlinie“ beschlossen. Das Gesetz dient der Umsetzung der Richtlinie 2014/50/EU des europäischen Parlaments und des europäischen Rates, Bundesgesetzblatt Teil I 2015 Nr. 55 vom 30.12.2015.

6) Riester-Rente:

Höhere Grundzulage, verbesserte Abfindungsregelung

Die Grundzulage für Riester-Sparer wird von 154 Euro pro Jahr auf 175 Euro pro Jahr erhöht. Die Zulage, die Eltern für Kinder mit Kindergeldanspruch erhalten, bleibt unverändert bei 300 Euro bzw. 185 Euro für Kinder, die vor 2008 geboren wurden. Um die volle Zulagenförderung zu erhalten, muss ein Mindestbeitrag eingezahlt werden, der von den Einkommens- und Familienverhältnissen abhängig ist.

Verbesserte Abfindungsregelung

Wenn der monatliche Rentenanspruch bei einem Riester-Vertrag sehr gering ist, wird der Riester-Vertrag in der Regel abgefunden. Diese Möglichkeit sieht § 93 Abs. 3 Einkommensteuergesetz vor. Die Auszahlung ist steuerpflichtig. Neu ist 2018 aber zweierlei: Zum einen wird der ausgezahlte Betrag nur noch ermäßigt besteuert. Zum anderen kann die Auszahlung auch bei vertraglich festgelegtem Beginn der Auszahlungsphase – wahlweise – erst im Jahr nach dem Beginn der Auszahlungsphase erfolgen. Beide Regelungen sind für Steuerzahler vorteilhaft. Die wichtigsten Fragen:

Was ist eine Kleinbetragsrente?

Dies ist eine Riester-Rente, deren monatlicher Zahlbetrag einen Betrag von 1 % der Bezugsgröße nach § 18 SGB IV nicht übersteigt. 2018 liegt die Bezugsgröße bei 3.045 (West) bzw. 2.695 Euro (Ost). Als Kleinrenten können damit derzeit Renten mit Monatsbeträgen bis 30,45 Euro bzw. 26,95 Euro abgefunden werden. Der Abfindungsbetrag kann dabei dann durchaus rund 10.000 Euro betragen. Diese Summe kann förderunschädlich ausgezahlt werden. Das heißt: Die Riester-Zulagen und die vorher ggf. genossenen Steuervorteile müssen nicht erstattet werden. Wie hoch der Abfindungsbetrag im Einzelfall ist, kann beim Anbieter angefragt werden.

Tipp: Wer an einer entsprechenden Einmal-Auszahlung interessiert ist, kann die Einzahlungen auf einen Riester-Vertrag ggf. „rechtzeitig“ stoppen, bevor die „Kleinbetragsgrenze“ erreicht ist. Wichtig ist allerdings: Wenn geprüft wird, ob diese Grenze erreicht ist, werden alle bei einem Anbieter bestehenden Riester-Verträge zusammengerechnet.

Wann kann der Betrag ausgezahlt werden?

Frühestens zu Beginn der Auszahlungsphase. Diese darf laut § 1 des Altersvorsorgezertifizierungsgesetzes nicht vor Vollendung des 62. Lebensjahres beginnen. Bei bestimmten Altverträgen gilt noch eine 60-Jahres-Grenze. Diese Grenzen sind „Mindestalter-Grenzen“. Die Verträge können auch einen flexiblen Auszahlungsbeginn vorsehen, oder auch einen festen, häufig das reguläre Rentenalter. In Neuverträgen muss ab 2018 ein Wahlrecht für Riester-Sparer vorgesehen werden, ob die Abfindung einer Kleinbetragsrente zu Beginn der Auszahlungsphase erfolgen soll oder zum 1. Januar des darauf folgenden Jahres. Letzteres ist dann häufig günstiger, weil die Betroffenen dann bereits im Ruhestand sind und weniger Steuern zahlen müssen.

Und wie wird die Besteuerung der Abfindung einer Kleinbetragsrente künftig ermäßigt?

Hier greift künftig die so genannte Fünftelungsregelung. Hierzu ein Beispiel: Nehmen wir an, die Abfindung beläuft sich auf 10.000 Euro. Ein Fünftel davon sind 2.000 Euro. Besteuert wird dann die komplette Abfindung genauso wie die ersten 2.000 Euro der Abfindung. Wenn hierauf beispielsweise 300 Euro Steuern anfallen würden, so fallen bei der Gesamtabfindung 1.500 Euro an. Hierdurch wird die Wirkung der Steuerprogression also deutlich gebremst.

7) Grundsicherung:

Neuer Freibetrag für zusätzliche Alterseinkünfte – auch für „Altfälle“ gültig

Wer künftig Grundsicherung im Alter und bei Erwerbsminderung erhält, darf große Teile seiner zusätzlichen Altersvorsorge behalten, ohne dass die staatliche Hilfe gekürzt wird.

Das Betriebsrentenstärkungsgesetz hat auch erhebliche Auswirkungen auf die Grundsicherung im Alter. Geregelt ist darin nämlich auch ein neuer Einkommensfreibetrag in der Grundsicherung im Alter und der Sozialhilfe: Ein Freibetrag in Höhe von (mindestens) 100 Euro und höchstens 208 Euro für Alterseinkünfte, die auf freiwilligen Einzahlungen beruhen. Die Neuregelung hat zwei Folgen:

- Zum einen sollten ab Anfang 2018 auch Rentner mit mittelhohen Einkünften prüfen, ob sie durch die Neuregelung erstmals einen Grundsicherungsanspruch haben. Dies ist dann möglich, wenn die Betroffenen Altersbezüge haben, die auf freiwilligen Einzahlungen beruhen (etwa eine Riester-Rente).
- Zum anderen verändert die Neuregelung besonders bei Arbeitnehmern und Selbstständigen die Grundlagen für eine Altersvorsorge-Planung: Nun lohnt sich die Investition in die Altersvorsorge auch dann, wenn man ohnehin befürchtet, im Alter ein Einkommen unterhalb des Grundsicherungsniveaus zu haben.

So wird ab 2018 gerechnet

Wer im Alter nur eine kleine gesetzliche Rente oder Beamtenversorgung bekommt, darf zusätzlich zur Grundsicherung in jedem Fall bis zu 100 Euro monatlich aus freiwilliger Altersvorsorge behalten.

Für diejenigen, die etwas höhere Privatrenten beziehen, sind ab dem kommenden Jahr 30 Prozent des Betrags, der 100 Euro übersteigt, anrechnungsfrei. Beispiel: Die monatlichen Einkünfte eines Rentners aus zusätzlicher Altersvorsorge betragen 400 Euro. 100 Euro davon darf der Betroffene ohnehin behalten. Von den zusätzlichen 300 Euro sind (30% x 300 =) 90 Euro anrechnungsfrei. Insgesamt beträgt der Freibetrag in diesem Fall 190 Euro. Wichtig noch: Der Gesamtfreibetrag darf höchstens 50 Prozent des Eckregelsatzes betragen. Dieser liegt 2018 bei 416 Euro. 50 Prozent hiervon sind 208 Euro.

Begünstigte Vorsorge

Die neuen Freibeträge gelten für Betriebs-, Riester- und Basisrenten sowie sonstige private Renten. Auch für den Teil der gesetzlichen Rente, der auf freiwilligen Beitragszahlungen beruht, gilt der neue Freibetrag. Als „freiwilliger Beitrag“ zählt dabei auch die (frei gewählte) Antragspflichtversicherung von Selbstständigen.

Tipp: Anreiz zur zusätzlichen Vorsorge

Gerade für Frauen, die lange Zeit Teilzeit gearbeitet haben, kann die Neuregelung ein Startschuss zum Abschluss eines Riester-Vertrages sein. Solche Verträge lohnen sich insbesondere für Alleinerziehende oder Familien mit mehreren Kindern.

Für Erben und für diejenigen, deren Kapitallebensversicherung etwa zwischen 60 und 65 ausläuft, ist folgendes wichtig: Wer im Alter wahrscheinlich auf die Grundsicherung angewiesen sein wird und in den Jahren vor dem Ruhestand erbt oder zu etwas Geld kommt, sollte das Geld nicht auf die hohe Kante legen. Denn Geldvermögen muss später fast völlig aufgebraucht werden, ehe es Hilfe vom Sozialamt gibt. Wer das Geld verrentet, bekommt dagegen eine kleine Zusatzrente, die in den genannten Grenzen anrechnungsfrei ist.

