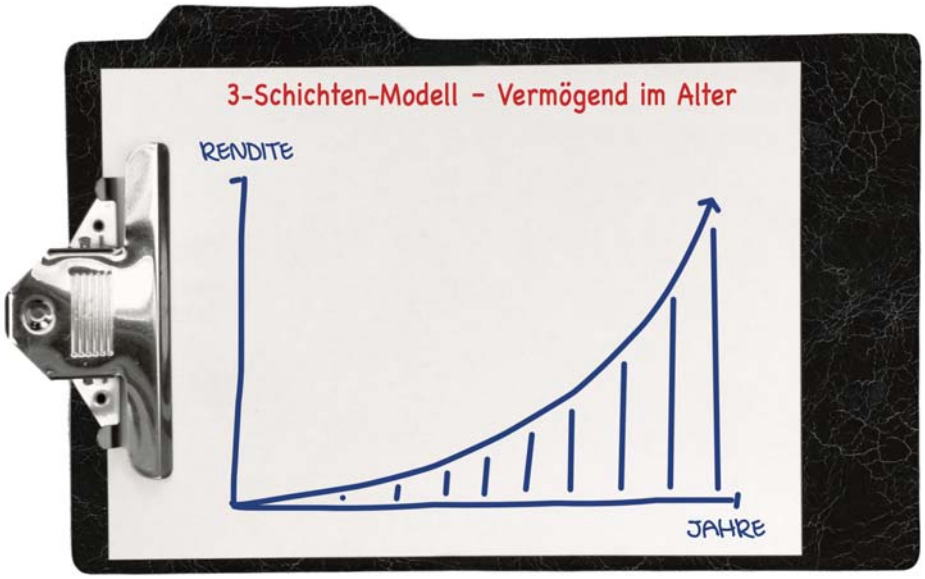
Sparen auf vielen Wegen

Altersvorsorge Wer im Alter seinen Lebensstandard halten will, sollte schon frühzeitig beginnen, Geld für die Phase nach der aktiven Arbeitszeit beiseite zu legen. Mit verschiedenen Bausteinen kann eine individuelle Altersvorsorge flexibel zusammengestellt werden.



Es gibt zahlreiche Möglichkeiten, Geld fürs Alter anzusparen – doch viele Bundesbürger scheuen sich, über das Thema nachzudenken. So fand zum Beispiel eine Studie der KarstadtQuelle Versicherungen heraus, dass die Deutschen bereit sind, Eigenverantwortung für ihre Altersversorgung zu übernehmen. „Allerdings ist vielen nicht klar, was konkret zu tun ist“, so Christoph Naucke, Leiter Unternehmenskommunikation des Direktversicherers. „Das führt dazu, dass viele Menschen ihre Entscheidung für eine private Absicherung entweder aufschieben oder verdrängen.“ Diese Haltung hat zur Folge, dass zahlreiche Bürger nicht ausreichend vorsorgen, wie auch aktuelle Schätzungen des Instituts der Deutschen Wirtschaft Köln (IW) ergeben: Die Hälfte der Haushalte, deren Hauptverdiener zwischen 1959 und 1973 geboren wurde, legt nicht genügend Geld fürs Alter zurück, so das IW. Für mehr Eigenverantwortung plädiert daher auch IW-Experte Manfred Jäger: „Wenn die derzeit Erwerbstätigen mit höheren Sparanstrengungen auf die Rentenreformen reagieren, dann können sie eine Reduktion ihres Lebensstandards nach der Erwerbsphase verhindern.“

Rentenlücke ist das Schlagwort, mit dem die Bürger zu mehr eigenverantwortlichem Sparen aufgefordert werden. Diese Lücke entsteht vor allem durch die demografische Situation in Deutschland: Aufgrund der sinkenden Geburtenrate stehen immer weniger Beitragszahler, welche die gesetzliche Rentenkasse mit Geld füllen, immer mehr Rentenempfängern gegenüber. Letztere werden darüber hinaus immer älter. Dass die gesetzliche Rente in ein paar Jahrzehnten nicht mehr für alle Empfänger ausreichen wird, ist also klar. Umso wichtiger ist es gerade für jüngere Menschen, sich nach Alternativen und zusätzlichen Wegen für die Finanzierung ihres Lebensabends umzuschauen.

Wenn es um das Thema Altersvorsorge geht, wird häufig vom Drei-Schichten-Modell gesprochen. Zur ersten Schicht zählen die gesetzliche Rentenversicherung beziehungsweise berufsständische Versorgungswerke sowie die private Basisrente, auch Rürup-Rente genannt. Die zweite Schicht ist die betriebliche Altersvorsorge sowie die staatlich geförderte Riester-Rente. Die dritte und vielfältigste Schicht ist die persönliche Vorsorge zum Beispiel durch private Lebens- und Rentenversicherungen oder Anlagen am Kapitalmarkt. Wer alle drei Schichten geschickt für sich nutzt, kann gelassen auf den Ruhestand blicken.

Die meisten Bundesbürger zahlen in die gesetzliche Rentenkasse ein: Arbeiter, Angestellte und Auszubildende ebenso wie rentenversicherungspflichtige Selbstständige, wie etwa Lehrer, Erzieher, Krankengymnasten oder Publizisten. Verschiedene Rentenreformen haben in den vergangenen Jahren jedoch dazu geführt, dass es künftig zu zahlreichen Einschnitten in der Rente kommen wird: Der Eintritt ins Rentenalter wurde von 65 auf 67 Jahre hochgesetzt, schritt- ▶



Plädoyer „Sparanstrengungen der jetzt Berufstätigen verhindern später eine Reduktion des Lebensstandards“, so Manfred Jäger vom IW.

Kluge Personalpolitik

Erfolgsfaktor Hubertus Harenberg, Swiss Life Deutschland, weiß, wie man hoch qualifizierte Mitarbeiter an die Unternehmen bindet.



Arbeitgeber, bei denen eine betriebliche Altersversorgung (bAV) Bestandteil ihres Vergütungssystems ist, verfügen über einen interessanten Erfolgsfaktor, um Mitarbeiter an das Unternehmen zu binden. Gerade im Markt für Fach- und Führungskräfte gewinnt dieses Instrument an Bedeutung, wenn man Mitarbeiter mit den besten Qualifikationen für das Unternehmen gewinnen will, um so den Unternehmenserfolg nachhaltig zu sichern. Strebt man dieses Ziel an, stehen die arbeitgeberseitig finanzierten Formen der betrieblichen Altersvorsorge im Mittelpunkt, denn allein mit Gehalt und Dienstwagen dürfte dieser Bindungseffekt kaum realisierbar sein.

Der zunehmende Wettbewerb um hoch qualifizierte Mitarbeiter wird durch den demografischen Wandel verschärft. Eine Untersuchung des Verbands Deutscher Ingenieure (VDI) vom Herbst 2006 kam zu dem Ergebnis, dass mittelständischen Unternehmen in Deutschland rund 11.500 Experten der verschiedensten Fachrichtungen fehlen. Das bedeutet ein Plus von 30 Prozent gegenüber dem Vorjahr. Der Deutsche Industrie- und Handelskammertag (DIHK) stellte in der Studie „Kluge Köpfe – vergeblich gesucht!“ vom Herbst 2007 fest, dass ein Drittel aller deutschen Firmen offene Stellen nicht besetzen kann.

Umso mehr Bedeutung kommt der bAV zu – besonders, wenn man nicht auf ein Produkt von der Stange zurückgreifen muss, sondern über eine Vorsorgevariante verfügt, die individuell auf den tatsächlichen Bedarf der Beteiligten abgestimmt ist. Damit kann der Arbeitgeber Fluktuationskosten einsparen und Know-how im Unternehmen binden. Mitarbeiter schätzen bAV-Zusatzangebote heute als wertvolle Komponente der Gesamtvergütung. Der Lebensversicherer Swiss Life verfügt über jahrzehntelange Expertise auf diesem Spezialgebiet, angefangen bei klassischen Lösungen wie Direktversicherungen über Langzeitkonten bis hin zum Trust-Modell (CTA). Versorgungslösungen sollten folgende Anforderungen erfüllen: Erstens müssen die Kosten heute und in Zukunft planbar sein, zweitens muss die Vorsorgelösung zur Rechnungslegung des Unternehmens passen, drittens ist für den einzelnen Mitarbeiter ein ansprechendes Versorgungsniveau zu erzielen, und viertens sollte die Vertragsgestaltung möglichst flexibel, außerdem gut nachvollziehbar und verwaltungsarm sein.

Realisieren lassen sich diese Ziele durch beitragsbezogene Versorgungspläne, welche die gesamte Breite der bAV nutzen. Der Arbeitgeber legt einen bestimmten Prozentsatz des Gehalts als Höhe des Beitrags für die Mitarbeiterversorgung fest (z. B. 6 Prozent). Da die gesetzliche Rentenversicherung keine Leistungen für Gehaltsteile über der Beitragsbemessungsgrenze (2008: 63.600 EUR) erbringt und damit der Versorgungsbedarf für Gutverdiener steigt, bestimmt man für diese Gehaltsteile einen erhöhten Beitrag (z. B. 18 Prozent), der künftig der Gehaltsentwicklung folgt: So bleiben die Kosten planbar – und die Leistungen werden automatisch dynamisiert.

Der Gesamtbeitrag dient zur Finanzierung der Versorgungsleistungen, die als Kapital- und / oder Rentenzahlungen vereinbart werden. Das Versorgungspaket besteht aus Alters-, Berufsunfähigkeits- und Hinterbliebenenleistungen, kann aber auch individuell nach dem Bausteinprinzip zusammengefügt und so auf den individuellen Versorgungsbedarf zugeschnitten oder als Life-Cycle-Modell konzipiert werden.

Die Bindungswirkung wird von den gesetzlichen Rahmenbedingungen gestützt, denn nur Betriebstreue wird belohnt. Kündigt der Mitarbeiter in den ersten fünf Jahren, verlässt er das Unternehmen ohne Anspruch auf Versorgungsleistungen. Gleichzeitig erfolgt ein Rückfluss von eingezahlten Beiträgen an die Firma. Eine weitere Möglichkeit, das Bindungspotenzial zu erhöhen, ist eine Staffelung der Beitragssätze in Abhängigkeit von Funktion oder Betriebszugehörigkeit.

Dieses Versorgungskonzept lässt sich durch ein Entgeltumwandlungsmodell abrunden, das extra auf die Versorgungsbedürfnisse von Führungskräften zugeschnitten ist. Den Aufbau der Versorgungsleistungen können steuerfreie Eigenbeiträge in unbegrenzter Höhe sowie Bonifikationen unterstützen.

Überlegenswert: Ein weiterer Anreiz ist die Einrichtung einer bAV anstelle einer Gehaltserhöhung. Diese Lösung ist nämlich für Arbeitgeber und Mitarbeiter finanziell vorteilhaft, weil man Steuern und Lohnnebenkosten einspart. *Weitere Informationen im Internet unter: www.swisslife.de; Kontakt unter: bav-info@swisslife.de*



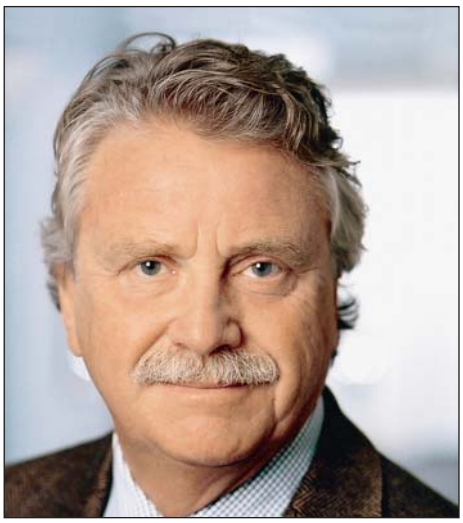
Wettbewerb „Fach- und Führungskräfte wissen eine attraktive Altersvorsorge zu schätzen“, erklärt Hubertus Harenberg, Swiss Life.

Weitere Informationen unter:

+ www.iwkoeln.de
+ www.bav-barometer.de
+ www.dia-vorsorge.de

weise wird die Besteuerung der Rente in den nächsten Jahren hinaufgesetzt, die Beiträge steigen, während gleichzeitig die Rentenzahlungen gekürzt werden oder Steigerungen ausfallen – was aufgrund der Inflation einer Rentenkürzung gleichkommt.

Einige können dieser Entwicklung mit der sogenannten Rürup-Rente entgegenwirken. „Erfinder" und Namensgeber der Rente ist der Ökonom und Wirtschaftsweise Professor Bert Rürup. Seine Idee: dem Bürger mit einem steuersparenden Modell Anreiz zur eigenen Vorsorge geben. Vor allem Selbstständige und Arbeitnehmer mit einem guten Gehalt profitieren von einer Rürup-Rente. Im Jahr 2008 können bis zu 13.200 Euro steuerlich abgesetzt werden. Dies sind 66 Prozent des späteren Höchstbetrags von 20.000 Euro. In den nächsten 17 Jahren steigt der steuerfreie Anteil jährlich um zwei Prozentpunkte, bis er 2025 dann 100 Prozent, also die vollen 20.000 Euro, erreicht hat. Neben einer monatlichen Zahlung ist auch eine Einmalzahlung am Ende des Jahres möglich – womit weitere Steuern gespart werden können.



Freiheit „Für Leute mit Durchhaltevermögen lohnt sich ein privater Lebens- oder Rentenversicherungsvertrag", so Bernd Katzenstein.



Interessant „Fondssparpläne erwirtschaften eine höhere Rendite als Versicherungen", erklärt Ulf Bosserhoff von Rhenus Finanzen.

Zum Schließen der Rentenlücke gibt es jedoch noch andere Möglichkeiten – zum Beispiel die Riester-Rente. Auch sie hat einen prominenten Namensgeber: Der Vorschlag zu einer staatlich geförderten privaten Altervorsorge kam von dem damaligen Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung, Walter Riester. Bei der Riester-Rente liegt der Vorteil zum einen in den staatlichen Zulagen, zum anderen in den Steuervorteilen. „Grundsätzlich darf jeder Arbeitnehmer riestern, der in die gesetzliche Rentenversicherung einzahlt", erklärt Winfried Spies, Vorstandsvorsitzender der CosmosDirekt. „Sie ist ebenso geeignet für Selbstständige, die in die gesetzliche Rentenversicherung einzahlen oder deren Ehepartner einen Riester-Vertrag besitzen." Vor allem Familien mit Kindern profitieren von den Zuschlägen: Neben einer Grundzulage von 154 Euro schießt der Staat ab 2008 pro Kind 185 Euro zu. Voraussetzung: Man investiert vier

Durchblick

Transparenz bei Versicherungen

Zu Jahresbeginn 2008 trat das neue Versicherungsvertragsgesetz (VVG) in Kraft. Hierdurch erlebt die Branche einen Wandel, der durch umfassenden Verbraucherschutz gekennzeichnet ist und möglicherweise auch Strategien in der Produktentwicklung und Kapitalanlage beeinflussen wird.

In der Lebens- und Direktversicherung wird die Verteilung der Abschlusskosten auf die ersten fünf Versicherungsjahre zu einer gewissen „Entschärfung" gegenüber der herkömmlichen Praxis führen. Allerdings bedeutet dies auch, dass Versicherte bei einer Kündigung oder Beitragsfreistellung ihres Vertrages in den ersten fünf Jahren die Hälfte ihrer Beiträge verlieren. Die Entwicklung der Rückvergütung, die künftig im Vertrag auszuweisen ist, wird daher im Produktvergleich einen stärkeren Stellenwert erhalten. Nach Erfüllung der Unverfallbarkeitsfristen ist ein Vertrag in der betrieblichen Altersversorgung (bAV) jedoch nicht „rückkaufbar", sondern kann z. B. beitragsfrei gestellt werden. Relevanter ist hier der Übertragungswert einer Versorgung, der in den ersten Jahren bedeutend höher ist, wenn Abschlusskosten auf die gesamte Vertragslaufzeit verteilt werden. Rechnungsgrundlagen der privaten Lebensversicherung, wie sie heute vielfach eingesetzt werden, entsprechen nicht den Erfordernissen der bAV und benachteiligen den Verbraucher.

Die Zielsetzung des Gesetzgebers und der Versicherungsaufsicht, mehr Transparenz in Fragen der Altersversorgung zu schaffen, wird von klassischen Pensionskassen in der Rechtsform des Versicherungsvereins auf Gegenseitigkeit seit jeher unterstützt.

Im Sinne der neuen Transparenzanforderungen wirkt auch das bemerkenswerte Urteil des OLG Celle über erweiterte Informationspflichten (AZ: 8 U 29/07). Danach muss ein Arbeitnehmer bei der Einrichtung der bAV darauf aufmerksam gemacht werden, dass (günstigere) Leistungen aus einem Kollektivvertrag im Falle eines Arbeitgeberwechsels unter Umständen nicht weitergeführt werden. Unterbleibt diese Information, kann er die Fortführung des Vertrags zu den alten Konditionen verlangen. Für Arbeitgeber und Vermittler können sich dadurch zusätzliche, aber vermeidbare Haftungsrisiken ergeben. Die Kölner Pensionskasse bietet auch hinsichtlich dieser neuen Anforderung beratungssichere Produkte an, weil die günstigen Bedingungen der Kollektivversicherung sowohl in der Belegschaftsversicherung wie auch in der fortgesetzten Einzelversicherung gelten.

Bei der Kölner Pensionskasse können Unternehmen und unabhängige Berater auf das Know-how einer auf die bAV spezialisierten Produkt- und Denkfabrik zurückgreifen. *Informationen unter: www.koelner-pensionskasse.de*



Gesetzänderung Michael Wrobel, Vorstand Kölner Pensionskasse, erläutert die Auswirkungen.



Quelle: CosmosDirekt Familienreport 2007

Anteil der Befragten, die mit dem jeweiligen Produkt Vorsorge betreiben.

Optimale Förderung

Attraktiv Schon fast elf Millionen Bürgerinnen und Bürger vertrauen inzwischen auf die Riester-Rente – völlig zu Recht, denn sie lohnt sich.

Wer träumt nicht davon, nach einem langen und harten Berufsleben die Früchte seiner Anstrengungen ernten zu können? Im Alter Zeit zu haben für all das, was im stressigen Alltag immer zu kurz kam. Ausgedehnte Reisen machen, teuren Hobbys nachgehen. Doch der Blick auf den jährlichen Rentenbescheid kann die schönen Träume schnell platzen lassen.

Die Versorgungslücke – das heißt die Differenz zwischen der ausgezahlten gesetzlichen Rente und dem benötigten Einkommen, um den Lebensstandard zu halten – wird in den kommenden Jahren weiter wachsen. Ein Grund hierfür ist die demografische Entwicklung. Die Deutschen werden immer älter, und die Geburtenzahlen sind niedrig. Die Folge: Die Rentenbezugsdauer steigt. Aber immer weniger Beschäftigte zahlen in die stärker belasteten Rentenkassen ein. Für einen Rentner arbeiten gegenwärtig vier Beitragszahler, 1950 waren es noch sieben, im Jahr 2040 werden es gerade einmal zwei sein. Um die staatliche Rente zu stabilisieren, hat die Bundesregierung in den letzten Jahren eine Reihe von Reformen angestoßen. So wurde die staatlich geförderte Riester-Rente als Möglichkeit des Ausgleichs zur sinkenden gesetzlichen Rente eingeführt. Die jüngste Reform vom März 2007 sieht vor, dass Arbeitnehmer erst mit 67 statt 65 Jahren in Rente gehen.

Politiker und Fachleute raten vehement zur privaten Vorsorge, um die Versorgungslücke zu schließen und den Lebensunterhalt im Alter zu sichern. Auch Winfried Spies, Vorstandsvorsitzender des größten deutschen Direktversicherers CosmosDirekt, sagt: „Nur wer zusätzlich vorsorgt, kann als Rentner seinen bisherigen Lebensstandard halten."

Die Höhe der späteren Rente richtet sich nach der Summe der eingezahlten Beiträge, den staatlichen Zulagen und den Leistungen der Versicherung. Niedrige Abschluss- und Verwaltungskosten sorgen bei Cosmos Direkt unter anderem dafür, dass der Direktversicherer eine höhere Rente garantieren kann als andere Anbieter. Stiftung Warentest kürte CosmosDirekt in ihrem letzten Vergleich zur klassischen Riester-Rentenversicherung im November 2007 mit „sehr gutem" Ergebnis zum Testsieger. Dabei hat das unabhängige Testinstitut große Unterschiede zwischen den Angeboten der einzelnen Versicherer festgestellt. „Sparer, die ihren Rentenversicherungsvertrag durchhalten und die staatliche Förderung voll nutzen, können sich eine attraktive Zusatzrente sichern. Und egal wie viel sie einzahlen und was an Zulagen bei ihnen hinzukommt – bei den ‚sehr guten' Anbietern sind sie dann richtig", so die Empfehlung der Stiftung Warentest.

„Bevor Interessenten einen Riester-Vertrag unterschreiben, sollten sie verschiedene Angebote vergleichen, denn es gibt wesentliche Unterschiede", erklärt Winfried Spies. So bietet CosmosDirekt ihren Kunden neben der klassischen Riester-Rente auch eine fondsgebundene Variante an. Durch die Anlage in Investmentfonds bestehen hier noch bessere Renditechancen. Das höhere Risiko der Fondsanlage wird durch eine Beitragsgarantie begrenzt.

Eine im April 2007 im Auftrag der CosmosDirekt durchgeführte forsa-Umfrage zur privaten Vorsorge in deutschen Familien bestätigt den Erfolg der staatlich geförderten Rente. Laut dieser Umfrage sorgen bereits 42 Prozent der befragten Männer und Frauen im Alter von 25 bis 45 Jahren mit einer Riester-Rente für die Zukunft vor. Doch die Riester-Rente lohnt sich für alle. Jeder, der in die gesetzliche Rentenversicherung einzahlt, kann von der staatlich geförderten Vorsorge profitieren. Denn unabhängig vom Einkommen erhalten Riester-Sparer Fördergelder vom Staat und werden mit attraktiven Steuervorteilen belohnt. 2008 gibt es mit 154 Euro pro Sparer den höchsten jemals gezahlten Riester-Zuschuss. Für Eltern lohnt sich das Modell besonders. Sie können für jedes Kind mit einer weiteren Zulage von 184 Euro rechnen. Für ab 2008 geborene Kinder hat der Staat die Zulage sogar auf 300 Euro pro Kind erhöht. Dazu erhalten Sparer über die Steuererklärung Steuern auf den gesamten Beitrag inklusive Zulage zurück. *Weitere Informationen im Internet: www.cosmosdirekt.de*



Weitsicht **Winfried Spies, Vorstandsvorsitzender CosmosDirekt: „Nur wer für das Alter vorsorgt, kann seinen Lebensstandard halten."**

Prozent seines Bruttogehalts, maximal 2100 Euro, in einen Riester-Vertrag. Wichtig bei der Wahl eines Anbieters ist der Blick auf die Gebühren. „Wer einen kostengünstigen Anbieter wählt, bekommt für jeden seiner eingezahlten Euro mehr heraus“, betont Spies.

Eine Riester-Rente kann man nicht nur als Rentenversicherung abschließen. Recht neu auf dem Markt sind Riester-Fonds, bei denen das Geld in Fondsprodukte investiert wird. „Fondssparpläne sind oft interessanter als Versicherungen, weil sie mit einem hohen Aktienanteil eine bessere Rendite erwirtschaften können als eine Versicherung“, erklärt Ulf Bosserhoff, Geschäftsführer des unabhängigen Finanz- und Versicherungsmaklers Rhenus Finanzen. „Darüber hinaus sind die Kosten eines Riester-Fondssparplans geringer, sodass am Ende mehr Geld in den Sparanteil fließt.“ Dass das Ersparte durch schlechte Börsenwerte weniger wird, kann bei einem Riester-Fonds nicht passieren: Voraussetzung bei dieser Art von Altersvorsorge ist, dass die Anbieter eine Beitragsgarantie liefern müssen. Am Ende der Laufzeit muss mindestens das eingezahlte Geld für die Rentenzahlungen zur Verfügung stehen. Bosserhoff empfiehlt Riester-Fondssparpläne vor allem jüngeren Kunden: „Die haben noch genügend Zeit, die Risikoschwankungen einer Aktienanlage auszugleichen.“

Ein weiterer Baustein der zweiten Vorsorge-Schicht ist die betriebliche Altersvorsorge (bAV). Nicht alle Arbeitnehmer wissen, dass sie Anspruch auf eine Altersvorsorge durch ihren Arbeitgeber haben. So fand das Forschungszentrum Generationenverträge des Renten- und Sozialexperten Professor Bernd Raffelhüschen heraus, dass die meisten mittelständischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer nur oberflächlich von den Pflichten und Rechten der betrieblichen Altersvorsorge wissen. Der große Vorteil der bAV: Sie wird aus dem Bruttogehalt bestritten und ist steuer- und sozialabgabenfrei. Die Sozialabgabenfreiheit sollte Ende dieses Jahres auslaufen, doch die Regierung sprach sich vor einigen Monaten für eine Fortführung aus. So meint auch Klaus Stiefermann, Geschäftsführer der Arbeitsgemeinschaft für betriebliche Altersversorgung (aba): „Diese Entscheidung setzt ein positives Signal und bringt voraussichtlich noch mehr Menschen in die bAV.“ 65 Prozent nutzen bisher die betriebliche Altersvorsorge. Klaus Stiefermann schätzt, dass es in den nächsten Jahren bis zu 80 Prozent und mehr werden könnten.

Ingesamt stehen den Arbeitnehmern fünf verschiedene Durchführungswege zur Verfügung: die Direktzusage, die Unterstützungskasse, der Pensionsfonds, die Pensionskasse und die Direktversicherung. Welche dieser Wege den Mitarbeitern angeboten wird, entscheidet der Arbeitgeber. Bernd Raffelhüschen analysierte im Rahmen seines „bAV-Barometers“, dass die Direktzusage mit 52



Positiv **Klaus Stiefermann, Geschäftsführer der aba, begrüßt die weitere Sozialabgabenfreiheit der betrieblichen Altersvorsorge.**

Prozent als häufigster Durchführungsweg gewählt wird. Direktversicherung und Unterstützungskasse folgen mit je acht Prozent, die Pensionskasse mit vier Prozent. 27 Prozent der Arbeitgeber wählen einen Mix aus mehreren Durchführungswegen.

Auch wenn der Arbeitnehmer kaum Einfluss auf die Wahl der bAV hat, so sollte er doch darauf achten, dass er bei einem Wechsel des Arbeitgebers keinen Nachteil erleidet. „Erwerbsbiografien ändern sich heu-

Absicherung

Altersvorsorge leicht gemacht

Peter M. Endres ist Vorstandsvorsitzender der KarstadtQuelle Versicherungen. Bei der privaten Altersvorsorge ist es für den Einzelnen wichtig, ein seiner Lebenssituation entsprechendes Produkt zu finden. Endres empfiehlt die Rente gegen Einmalbeitrag als höchste garantierte Rente Deutschlands.

Welche Modelle der Rentenversicherung gegen Einmalbeitrag gibt es am Markt?

Es gibt die sofort beginnende und die aufgeschobene Rentenversicherung gegen Einmalbeitrag. Mit einer sofort beginnenden Rente erhält der Kunden gleich lebenslang monatliche Zahlungen, die aufgeschobenen Rente wird nach der vom Kunden vereinbarten Aufschubzeit gezahlt – ebenfalls das ganze Leben lang.

Für wen eignet sich eine Rentenversicherung gegen Einmalbeitrag und warum sollte man sie abschließen?

Das Vorsorgeprodukt eignet sich für Menschen, die über größere Geldbeträge verfügen, z. B. aus einer fällig gewordenen Lebensversicherung, einer Erbschaft oder aus angespartem Vermögen. Mit diesem Geld wird nicht nur die gesetzliche Rente aufgebessert, die Altersvorsorge ist zudem steuerlich interessant. Sie fällt unter „sonstige Einkünfte“ und wird nur mit dem Ertragsanteil besteuert.

Sind auch die Angehörigen abgesichert?

Mit der sogenannten Rentengarantiezeit sichert der Kunde für den Fall der Fälle auch seine Angehörigen ab. Die vereinbarte Rente wird bis zum Ende der Rentengarantiezeit an die Hinterbliebenen ausgezahlt.

Was bedeutet höchste garantierte Rente?

Das heißt, dass Sie bei den KarstadtQuelle Versicherungen mit Sicherheit die höchste garantierte Rente Deutschlands ausgezahlt bekommen. Eine 60-jährige Frau (geboren am 01.04.1948), die einen Einmalbeitrag von 100.000 Euro zahlt, erhält zum Vertragsbeginn 01.04. 2008 bei einer Rentengarantiezeit von zehn Jahren beispielsweise eine garantierte monatliche Rente von 378 Euro. Diese Rente liegt damit noch einmal um 24 Euro oder sieben Prozent über dem bisherigen Marktführer. Dies ergibt ein aktueller Vergleich der renommierten Finanzagentur Morgen & Morgen.

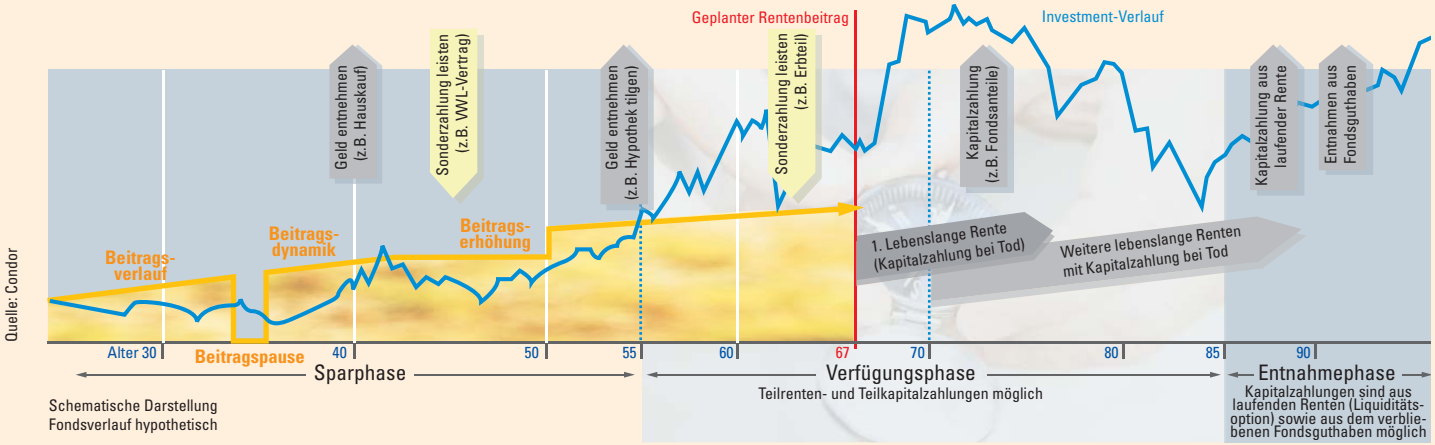
Wie erzielen die KarstadtQuelle Versicherungen diese „unschlagbare“ Rentenhöhe?

Ein wichtiger Faktor für diese hohe Garantie liegt darin, dass bei MaxiRente die Abschluss- und Verwaltungskosten mit einer Flatrate abgedeckt werden. Das bedeutet: Die Abschlusskosten betragen einmalig 300 Euro pro Vertrag, unabhängig von der Anlagesumme. Die Verwaltungskosten wurden – ebenfalls unabhängig von der Höhe des Einmalbeitrags – auf 60 Euro pro Jahr festgelegt. Bei Mitbewerbern können die Abschlussgebühren bei einem Vertrag über 100.000 Euro schon mal 4.000 Euro ausmachen. *Weitere Infos unter: www.kqv.de*



Flatrate **„Niedrige Abschluss- und Verwaltungskosten erhöhen die Rente“, erklärt Peter M. Endres.**

Versicherungsverlauf in seinen Phasen – Von der Sparphase bis zur Entnahmephase



Alterssicherheit ohne Korsett

Anpassung Die fondsgebundene Rentenversicherung ist leistungsfähig, flexibel und zeitgemäß wie nie zuvor. Teilrentenzahlung, Kapitalentnahmen und Vererbung sind zudem auf Wunsch möglich.

Immer weniger Menschen sind bereit, feste Bindungen einzugehen und sich für den Rest ihres Lebens festzulegen, weder bei der Partner- oder Berufswahl noch beim Immobilienkauf. Eine passende finanzielle Absicherung für ein Leben mit vielen Unbekannten zu finden, wird deshalb immer mehr zur Herausforderung. Doch langfristige private Investitionen zur Altersvorsorge sind unumgänglich. Lebensversicherungsprodukte wie die Rentenversicherung sind heute leistungsfähig und flexibel. Fondsgebunden und mit zahlreichen Optionen ausgestattet, passt sie sich den individuellen Lebenszyklen der Verbraucher an. Bei der Condor Versicherungsgruppe ergänzen sich lebenslange Rente, variabler Rentenbeginn, verschiedene Auszahlungsoptionen, Sonderzahlungen und Beitragspausen mit Sicherheiten wie garantierten Rentenfaktoren und Berufsunfähigkeits- sowie Hinterbliebenenabsicherung.

Dies bedeutet, dass der Kunde zwischen dem 55. und 85. Lebensjahr variabel und kurzfristig über den Beginn der Rentenzahlungen entscheiden kann. Arbeitet er länger als geplant, kann sein Kapital in den Investmentfonds verbleiben und von Wertsteigerungen und dem Zinseszinseffekt profitieren. Benötigt er schon vorher Geld, sind Teilrentenzahlungen bis zum 85. Lebensjahr und darüber hinaus Teilkapitalzahlungen möglich. Dass der Rentenbezug zu kurz ausfällt, um das angesparte Kapital zu verbrauchen, ist kein Risiko, denn bei Tod nach Rentenbeginn wird auf Wunsch das verrentete Fondsguthaben abzüglich bereits gezahlter Renten an die Hinterbliebenen ausgezahlt. Zudem kann während einer laufenden Rentenzahlung Kapital aus dem Vertrag entnommen werden. Seit 2008 kann das Kapital bei Condor sogar lebenslang im Vertrag verbleiben. Benötigt der Rentner das Geld nicht für sich selbst, kann er es später vererben. So viel Flexibilität bei gleichzeitiger Sicherheit leistet kein anderes Kapitalanlageprodukt.

Vorteile machen sich bei der fondsgebundenen Rentenversicherung (FRV) auch steuerlich bemerkbar. Mit Einführung der Abgeltungsteuer im Januar 2009 wird die fondsgebundene Rentenversicherung im Pool der Kapitalanlagen bevorzugt behandelt. Fondsvermögen lässt sich nur über eine Versicherung steuerfrei in eine Rente übertragen. Der Gewinn muss bei Kapitalauszahlungen lediglich zur Hälfte mit dem persönlichen Steuersatz versteuert werden – vorausgesetzt die Laufzeit betrug mehr als zwölf Jahre und die Auszahlung erfolgt nach dem 60. Lebensjahr. Bei Auszahlung in Form einer Rente wird sogar nur der Ertragsanteil besteuert. Dieser bemisst sich am Lebensalter zu Leistungsbeginn (z. B. 18 Prozent beim 65. Lebensjahr). In der Ansparphase sind alle Erträge, also Zinsen, Dividenden und Kursgewinne, steuerfrei. Anders beim konkurrierenden Fondssparplan, hier werden ab 2009 alle laufenden Erträge pauschal mit 25 Prozent plus Solidaritätszuschlag und eventueller Kirchensteuer versteuert. Wichtige Zinseszinseffekte gehen somit schon in der Ansparphase verloren. Beim Versicherer steht am Ende mehr Geld für die Vorsorge zur Verfügung. Kritiker warnen zwar vor hohen Kosten eines Versicherungsvertrags, mit der Auswahl des richtigen Unternehmens ist die Kritik unbegründet. Und im Gegensatz zu Banken und Kreditinstituten berechnen Versicherer häufig nichts für Umschichtungen im Depot. Die Condor Versicherungsgruppe bietet zwölf Umschichtungen im Jahr gebührenfrei an. Wer also eine aktive Anlagestrategie verfolgt, spart mit einer Versicherung letztendlich sogar Gebühren.



Variabel Peter Thomas, Vorstand der Condor Versicherungsgruppe, lobt die Flexibilität der fondsgebundenen Rentenversicherung.

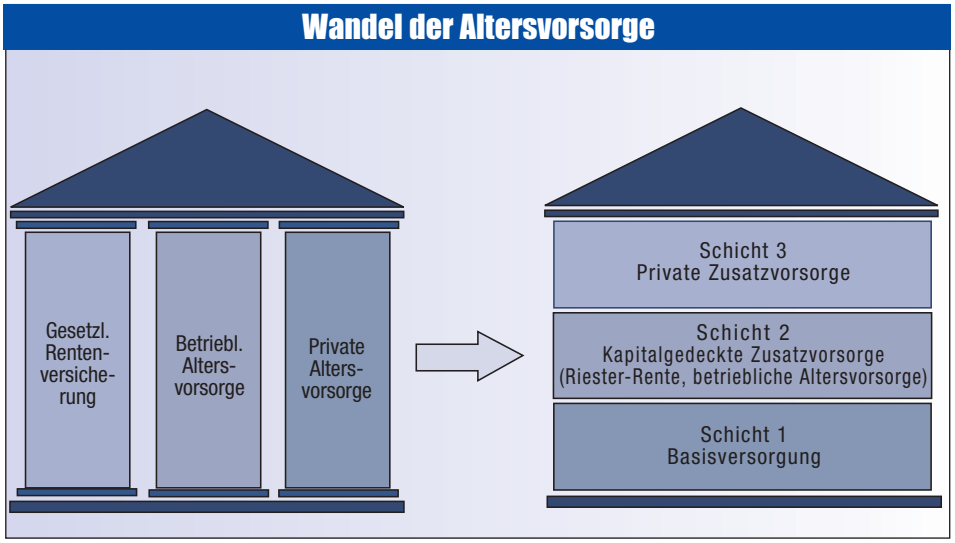
Weitere Kostenvorteile bieten passive Investments. „Im Januar 2008 haben wir Indexfonds (ETFs) ins Angebot aufgenommen“, erläutert Vorstand Peter Thomas. Sieben passiv gemanagte Investmentfonds sind bei Condor im Angebot und können das Fondsportfolio eines FRV-Vertrags diversifizieren. Die Mehrzahl aktiv gemanagter Fonds übertrifft den Vergleichsindex langfristig meist nicht. Die Kosten des standardisierten Investmentprozesses sind deutlich geringer und erhöhen so den Nettogewinn für den Anleger. Mit der neuen Generation der FRV muss sich niemand frühzeitig festlegen – und verfügt doch über eine sichere finanzielle Vorsorge für den Ruhestand. *www.condor-versicherungsgruppe.de*

te dynamischer als noch vor einigen Jahrzehnten“, gibt Hubertus Harenberg, Abteilungsleiter Vertrieb betriebliche Altersvorsorge bei Swiss Life, zu bedenken. „Die Regelungen zur Portabilität helfen, eine Zersplitterung der Betriebsrenten auf Grund eines Arbeitgeberwechsels zu vermeiden.“ Seit 2005 ist der Arbeitgeber dazu verpflichtet, bereits bestehende Anwartschaften aus vergangenen Arbeitsverhältnissen zu übernehmen. bAV-Ansprüche können bei einem Jobwechsel auf Wunsch des Arbeitnehmers auf das Rentensystem des neuen Arbeitgebers übertragen werden. Dies nennt man Portabilität. Andreas Pohlmann, Marketingleiter bei der Kölner Pensionskasse, rät darüber hinaus zu prüfen, ob der Arbeitgeber sogenannte ungezillmerte Verträge anbietet: „Bei diesen Versicherungen werden die Abschlusskosten auf die gesamte Vertragslaufzeit verteilt. Dadurch können von Anfang an hohe Übertragungswerte sichergestellt und entsprechend höhere Renditen erwirtschaftet werden“, so Pohlmann.

Auf dem weiteren Weg durch den Baukasten der Altersvorsorge trifft man auf die dritte Schicht: die privatfinanzierte Vorsorge. Dazu gehören Lebens- und Rentenversicherungen ebenso wie viele andere Möglichkeiten zum Vermögensaufbau, zum Beispiel Aktien, Fonds, Wertpapiere oder Immobilien. Welches der Angebote das beste ist, muss individuell entschieden werden und hängt vom Alter, der Einkommens- und Familiensituation, den Sparzielen und vielen weiteren Faktoren ab. Wer Durchhaltevermögen hat, kann zum Beispiel einen privaten Lebens- oder Rentenversicherungsvertrag abschließen. „Diese bieten eine größere Freiheit als eine Riester- oder Rürup-Rente, die ja an eine ganze Reihe von Auflagen gebunden ist“, so Bernd Katzenstein, Sprecher des Deutschen Instituts für Altersvorsorge (DIA) in Köln. Lebens- und Rentenversicherungen sollten möglichst bis zum Laufzeitende durchgehalten werden, denn ein vorzeitiger Verkauf der Versicherungspolice bedeutet meist einen hohen Verlust. Auch auf diesem Gebiet sind, wie bei der Riester-Rente, Fondsprodukte auf dem Vormarsch. „Fondsgebundene Rentenversicherungen passen sich den individuellen Lebenszyklen der Verbraucher an“, nennt Peter Thomas, Vorstandsvorsitzender der Condor Versicherungsgruppe, einen wichtigen Vorteil. So könne zum Beispiel ein variabler Rentenbeginn vereinbart werden, bei finanziellen Engpässen könne man mit den Beiträgen pausieren oder in guten Zeiten Sonderzahlungen leisten.



Lösung Dr. Wolfgang Klein: „Altersarmut kann mit verstärkten Investitionen im Bereich der privaten Altersvorsorge begegnet werden.“



Umgebaut Im Drei-Schichten-Modell der Altersvorsorge bildet die kapitalgedeckte Zusatzvorsorge, beispielsweise die betriebliche Rente, einen starken Mittelbau.

Wer mehr Rendite erwirtschaften und ein gewisses Risiko in Kauf nehmen will, sollte sich auf Aktienfonds konzentrieren, die langfristig gesehen die besten Ergebnisse erzielen. Einen großen Vorteil büßen Aktien und Aktienfonds allerdings ab nächstem Jahr ein: Waren sie bisher nach einer Spekulationsfrist von einem Jahr steuerfrei, so fallen ab 2009 auf alle Kapitalerträge Steuern an. Die sogenannte Abgeltungsteuer beträgt einheitlich 25 Prozent plus einem Solidaritätszuschlag von 5,5 Prozent und gegebenenfalls Kirchensteuer von maximal neun Prozent. Alle Aktien, Aktienfonds und Zertifikate, die noch in diesem Jahr erworben werden, bleiben weiterhin steuerfrei. Werden allerdings Werte verkauft und in eine neue Anlage gesteckt, schlägt wiederum die Abgeltungsteuer zu. Wer auch künftig legal den Fiskus umgehen will, kann seine Anlagen bis Ende 2009 in einen sogenannten Dachfonds geben. Unter diesem Dach kann der Fondsmanager die Anlagen beliebig hin- und her verschieben, ohne dass sie als neuer Kauf gewertet werden. Damit sind Gewinne vor dem Zugriff des Finanzamts sicher. Gewinner der Abgeltungsteuer sind Tages- und Festgeld, Renten und Rentenfonds sowie Beteiligungen. Sparer, die einen hohen persönlichen Steuersatz haben, versteuern ihre Gewinne aus diesen Anlagen nämlich nicht mehr wie bisher mit ihrem persönlichen Steuersatz, sondern eben nur noch mit 25 Prozent. Sparer, deren persönlicher Steuersatz unter 25 Prozent liegt, können sich die Differenz mit ihrer Einkommensteuererklärung vom Finanzamt zurückholen.

Die zahlreichen Ansätze zum Sparen zeigen: Möglichkeiten, für das Alter vorzusorgen, gibt es viele. Man muss sie nur nutzen – und kennen. Die Postbank-Studie „Altersvorsorge in Deutschland 2007/2008“ stellte fest, wie wenig die Deutschen zum Beispiel über die gesetzlichen Regelungen im Bereich der Altersvorsorge wissen: Demnach haben von der „Rente mit 67“, also dem erweiterten Regelrenteneintrittsalter, 37 Prozent der jungen Berufstätigen zwischen 16 und 29 Jahren bis heute überhaupt noch nichts gehört. Fast sechs von zehn Berufstätigen ist nicht bekannt, dass es die volle Riester-Förderung für ein Jahr auch dann gibt, wenn noch bis Jahresende der erforderliche Eigenspar-Anteil in einer Summe eingezahlt wird. Und 45 Prozent wissen nicht, dass diese Regelung auch zur Erlangung der Wohnungsbauprämie aus Bausparverträgen gilt. Hier ist also noch viel Aufklärungsarbeit nötig. Dr. Wolfgang Klein, Vorstandschef der Postbank, glaubt jedoch, dass das Ruder noch herumgerissen werden kann: „Wenn die Bürger die konjunkturelle Erholung und die verbesserte Beschäftigungslage in Deutschland schnellstmöglich zu verstärkten Investitionen im Bereich der privaten Altersvorsorge nutzen könnten, wäre der Sorge vor Altersarmut noch wirksam zu begegnen.“ *Sabine Olschner*