

Gebrochene Erwerbsbiografien führen zu hohem Verwaltungsaufwand für Kunden und Anbieter

Plädoyer für eine Durchlässigkeit der Förderschichten und privaten Abschluss

I. Hintergrund und Einordnung

Heutige Erwerbsbiografien sind gekennzeichnet durch häufige Veränderungen. Zu nennen sind hier Arbeitgeberwechsel, Unterbrechungen durch Elternzeit, Freistellungsphasen aus Zeitwertguthaben und beschäftigungslose Zeiten sowie Statuswechsel. Dies führt hinsichtlich der geförderten Altersvorsorge zu erheblichem Verwaltungsaufwand für die Versicherungsnehmer, deren Arbeitgeber sowie die Anbieter von Altersvorsorge.

Nachfolgend soll dies anhand einiger konkreter Beispiele aufgezeigt werden. Im Sinne eines konstruktiven Austausches findet sich darunter ein Lösungsvorschlag für eine mögliche Vereinfachung.

Ziel ist jeweils, den Verwaltungsaufwand und Bürokratiekosten zu senken, was letztlich nicht nur dem Wirtschaftsstandort Deutschland, sondern auch dem einzelnen Versicherungsnehmer zugutekommt.

II. Konkrete Beispiele

Beispiel 1 – Riester-Vertrag

- *Grundannahme:* Der Versicherungsnehmer ist selbst berechtigt.
- *Riester-Förderung:*
 - Befreiung von der GRV als Rechtsanwalt oder Arzt. *Wegfall der Förderberechtigung; Fortführung mit eigenen Beiträgen analog Schicht 3; für Förderung als BasisRente wäre de lege lata ein zweiter Vertrag erforderlich.*
 - Aufgabe der Rechtsanwaltstätigkeit bzw. der ärztlichen Tätigkeit und Wiederaufleben der Versicherungspflicht in der DRV aufgrund normalen Arbeitsverhältnisses *Wiederaufleben der Förderberechtigung und Riesterförderung.*

Mögliche Vereinfachung:

Förderberechtigung des gleichen Vertrages als Schicht 1 und Schicht 2-Produkt, da weitestgehend gleiche Spielregeln nach AltZertG; ermöglicht den Kunden nur für einen Vertrag Abschlusskosten und Stückkosten zu bezahlen und erspart zwischenzeitliche Beitragsfreistellungen.

Beispiel 2 – Betriebliche Altersversorgung

- *Grundannahme: Der Arbeitnehmer erhält eine Zusage auf eine Direktversicherung Förderung nach § 3 Nr. 63 EStG*
- *Elternzeit: Fortführung mit eigenen Beiträgen ohne Förderung (Schicht 3) für Förderung als BasisRente wäre de lege lata ein zweiter Vertrag erforderlich.*
- *Arbeitgeberwechsel zum Ende der Elternzeit: Übertragung auf den neuen Arbeitgeber (Versicherungsnehmerwechsel), Zustimmung alter Arbeitgeber, neuer Arbeitgeber und versicherter Arbeitnehmer erforderlich.*
- *Statuswechsel zur Selbständigkeit: Übertragung auf den versicherten Arbeitnehmer (Versicherungsnehmerwechsel), Zustimmung alter Arbeitgeber und versicherter Arbeitnehmer erforderlich; Fortführung mit eigenen Beiträgen ohne Förderung (Schicht 3) für Förderung als BasisRente wäre de lege lata ein zweiter Vertrag erforderlich*
- *Rückkehr in den Arbeitnehmerstatus: Übertragung auf den neuen Arbeitgeber (Versicherungsnehmerwechsel), Zustimmung alter Arbeitgeber, neuer Arbeitgeber und versicherter Arbeitnehmer erforderlich; anschließend Förderung nach § 3 Nr. 63 EStG*

Mögliche Vereinfachung:

Förderberechtigung des gleichen Vertrages als Schicht 1 und Schicht 2-Produkt; ermöglicht den Kunden nur für einen Vertrag Abschlusskosten und Stückkosten zu bezahlen und erspart zwischenzeitliche Beitragsfreistellungen.

Führung von Beginn an als privater Versicherungsvertrag, der vorsieht, dass je nach Status Arbeitgeber (als bAV) oder versicherter Arbeitnehmer (als pAV) einzahlen; idealerweise bei unterschiedlichen Förderungen; ähnliches Vorgehen wie bei VwL, wo auch private Verträge mit Beitragszahlung durch den Arbeitnehmer von Arbeitgebern bezuschusst und staatlich gefördert werden.

Beispiel 3 – Geringverdiener-Förderung

- Grundannahme: Ein Geringverdiener (derzeit bis zu einem monatlichen Einkommen von 2.575 Euro) erhält eine Direktversicherung, die über die Geringverdiener-Förderung nach § 100 EstG finanziert wird.
Förderung
- Der Geringverdiener verliert den Geringverdiener-Status aufgrund eines Gehaltsanstiegs; *abhängig von der arbeitsvertraglichen Ausgestaltung der Versorgungszusage auf bAV bleibt es bei der bAV oder diese muss privat fortgeführt werden (dann Versicherungsnehmer-Wechsel; siehe oben).*
- Der ehemalige Geringverdiener wechselt den Arbeitgeber.
Falls der neue Arbeitgeber eine bAV zusagt, ist eine Übertragung auf den neuen Arbeitgeber (Versicherungsnehmerwechsel) möglich: Zustimmung alter Arbeitgeber, neuer Arbeitgeber und versicherter Arbeitnehmer erforderlich.
Falls nein: Fortführung mit eigenen Beiträgen nach Versicherungsnehmerwechsel auf den versicherten Arbeitnehmer ungefördert (Schicht 3).
Für eine Förderung als BasisRente oder RiesterRente wäre de lege lata ein zweiter Vertrag erforderlich.
- Der ehemalige Geringverdiener reduziert seine Arbeitszeit aufgrund der Pflege eines Angehörigen und wird hierdurch wieder zum Geringverdiener.
Falls der Arbeitgeber eine bAV für Geringverdiener anbietet, wird er als Geringverdiener gefördert.
Falls nicht, ist ggf. eine Beitragsreduzierung und Fortführung als Entgeltumwandlung mit Förderung nach § 3 Nr. 63 EstG möglich.

Mögliche Vereinfachung:

Förderberechtigung des gleichen Vertrages als Schicht 1 und Schicht 2-Produkt; ermöglicht den Kunden nur für einen Vertrag Abschlusskosten und Stückkosten zu bezahlen und erspart zwischenzeitliche Beitragsfreistellungen.

Führung von Beginn an als privater Versicherungsvertrag, der vorsieht, dass je nach Status Arbeitgeber (als bAV) oder versicherter Arbeitnehmer (als pAV) einzahlen; idealerweise bei unterschiedlichen Förderungen; ähnliches Vorgehen wie bei VwL, wo auch private Verträge mit Beitragszahlung durch den Arbeitnehmer von Arbeitgebern bezuschusst und staatlich gefördert werden.

III. Weitergehende Überlegungen: Lebenslange Rente

Eigenverantwortung in der Altersvorsorge kann nur gestärkt werden, wenn sichergestellt ist, dass man für sein angespartes Vermögen auch ein Leben lang eine Rentenzahlung erhält. Mit gestiegenem Alter erhöht sich meistens auch der Bedarf nach einem gesicherten Einkommen. Dies ist insbesondere dann der Fall, wenn Personen pflegebedürftig werden, andernfalls nimmt die Wahrscheinlichkeit eines Abrutschens in die Grundsicherung zu.

Ein sorgenfreier Ruhestand kann bei einem langen Leben nur dann gewährleistet werden, wenn auch ein Leben lang Renten gezahlt werden. Eine Kombination aus staatlicher Unterstützung, steuerlichen Anreizen und individueller Bildung kann dazu beitragen, die private und betriebliche Altersvorsorge zu stärken und auszuweiten.

Sozialpolitisch ist die Vermeidung von Altersarmut, insbesondere von Gering(st)verdienern, zwingend erforderlich. Es reicht keinesfalls aus, eine zeitlich begrenzte Zusatz-Rente aus pAV bis zum Alter 85 zu fordern. Bei einem Wegfall ihrer zusätzlichen Rente in diesem Alter werden viele Bürger:Innen in die Grundsicherung absinken, bei gleichzeitig altersbedingt zunehmender Pflegebedürftigkeit.

Zum 67. Lebensjahr könnte eine interessante Option darin bestehen, die Möglichkeit zu erhalten, sein angespartes Vermögen ggf. mit steuerlicher Förderung in eine lebenslange Rente umzutauschen. Dies würde sicherstellen, dass auch im Alter von 67 Jahren und darüber hinaus ein stabiles Einkommen besteht. Ein solcher Umtauschmechanismus könnte Teil eines umfassenden Rentenreformpakets sein, das darauf abzielt, die finanzielle Sicherheit im Alter zu verbessern.

Des Weiteren sollte erwogen werden, anstelle einer Vollversteuerung des Renteneinkommens möglicherweise einen Ertragsanteil oder ähnliche steuerliche Regelungen einzuführen. Dies könnte dazu beitragen, die Steuerlast für Rentner zu verringern und sicherzustellen, dass das Renteneinkommen für die Betroffenen ausreichend ist, um ihren Lebensunterhalt zu bestreiten.

Es wäre auch ratsam, ein Standardprodukt für die lebenslange Rente einzuführen, das allen Bürgern zugänglich ist. Ein solches Produkt könnte klare und transparente Bedingungen sowie eine angemessene Rendite bieten, um sicherzustellen, dass Rentner eine zuverlässige Einkommensquelle haben.

Sozialpolitisch betrachtet ist die Forderung einer lebenslangen Rente sowohl sinnvoll als auch notwendig. Sie trägt dazu bei, die Altersarmut zu bekämpfen und älteren Menschen eine finanzielle Sicherheit im Ruhestand zu bieten. Eine lebenslange Rente gewährleistet, dass Rentner nicht in die Grundsicherung abrutschen und ein würdevolles Leben führen können.

Es ist wichtig zu betonen, dass Restkapital-Verrentung mit 85 Jahren vermieden werden sollte, da dies zu kostenträchtigen Minirenten führen kann. Stattdessen sollte die Verrentung spätestens zum Rentenbeginn der Deutschen Rentenversicherung (DRV) erfolgen. Dadurch wird sichergestellt, dass Rentner rechtzeitig Zugang zu ihrem angesparten Vermögen erhalten und dieses in eine stabile Einkommensquelle umwandeln können, die sie durch ihren Ruhestand begleitet.