

Superannuation in Australien

Seit 1993 sparen die Australierinnen und Australier mit einer staatlich geförderten betrieblichen Altersvorsorge. Dieses Altersvorsorgedepot wird Superannuation oder kurz "Super" genannt. Diese soll den Arbeitnehmern zusätzliche Einkommensströme im Ruhestand ermöglichen neben der deutlich niedrigeren staatlichen Altersvorsorge (Age Pension), die im Ruhestand einen Mindestlebensstandard sicherstellen soll. Australien zählt heute zu den Ländern mit den weltweit größten kapitalgedeckten Rentenguthaben.

Einzahlungsphase: Die Einzahlungsphase beginnt mit dem Eintritt ins Berufsleben und dauert bis zum Ruhestand. Während dieser Phase leisten Arbeitgeber verpflichtende Beiträge, die als Super-Garantie bekannt sind, in Höhe von derzeit 11,5% (ab Juli 2025 12%) des Einkommens des Arbeitnehmers. Arbeitnehmer können zudem durch Gehaltsumwandlung Beiträge leisten, wobei diese Umwandlung auf 30.000 AU\$ pro Jahr begrenzt ist (einschließlich der Arbeitgeberbeiträge). Zusätzlich können Arbeitnehmer nach Steuern weitere Beiträge leisten, die auf 120.000 AU\$ pro Jahr begrenzt sind. Das Geld, das Arbeitgeber auf die Super-Depots der Arbeitnehmer einzahlen, wird dabei mit 15% besteuert. Das Gleiche gilt für Beiträge, die per Gehaltsumwandlung vom Gehalt abgeführt werden. Wenn Arbeitnehmer Beiträge aus dem Einkommen nach Steuern leisten, zahlen sie keine Steuer auf die geleisteten Beiträge. Die angesparten Beiträge im Super-Depot werden in der Regel in verschiedenen Anlageoptionen investiert, um die Beiträge an den Kapitalmärkten zu vermehren.

Dabei gibt es mehrere Anlageoptionen innerhalb der Superannuation-Depots:

1. **Standardisierte Superfonds:** Für Personen, die keine spezifischen Anforderungen an ihre Investitionsentscheidungen haben, bieten sogenannte MySuper-Produkte simple Fonds, die gewissen Standards unterliegen (wie einem Mindestmaß an Versicherungsschutz, vergleichbare Gebührenstrukturen oder standardisierten Anlageoptionen, z.B. mit einem Lebenszyklusansatz). Diese MySuper-Produkte können von privaten Finanzdienstleistungsunternehmen angeboten werden.
2. **Retail-Fonds:** Diese werden ebenfalls von privaten Finanzdienstleistungsunternehmen betrieben und bieten eine breite Palette von Investitionsoptionen.
3. **Industrie-spezifische Superfonds:** Ursprünglich für Arbeitnehmer in bestimmten Branchen konzipiert, stehen diese Fonds mittlerweile allen Sparern offen.
4. **Selbstverwaltete Superfonds (SMSF):** Diese können von Einzelpersonen oder Kleingruppen (z.B. einer Familie) eingerichtet werden, um die eigenen Superersparnisse zu verwalten. Alle Mitglieder eines SMSF sind Treuhänder und verantwortlich für Investitionsentscheidungen und die Einhaltung der Super- und Steuergesetze.
5. **Corporate-Fonds:** Diese werden von Unternehmen für ihre Mitarbeiter eingerichtet und sind oft nur für die Mitarbeiter des jeweiligen Unternehmens verfügbar.

Obwohl es sich bei der Superannuation um eine verpflichtende Altersvorsorge handelt, gibt es kein vom Staat angebotenes Standardprodukt. Stattdessen setzt Australien auf den kostensenkenden Wettbewerb der privaten Anbieter und bietet mit dem MySuper-Label eine Lösung für simple Default-Produkte.

Auszahlungsphase: Die Auszahlungsphase der Superannuation kann beginnen, wenn das individuelle Rentenalter erreicht wird (abhängig vom Geburtsjahrgang) oder beim Erreichen des 65. Lebensjahres. Zu diesem Zeitpunkt kann das angesparte Super-Guthaben entweder als Einmalzahlung, als Auszahlungsplan oder als Leibrente ausgezahlt werden. Die Höhe der Steuern in der Auszahlungsphase hängt davon ab, ob das Super-Einkommen in Form einer regelmäßigen Auszahlung oder eines Einmalbetrags bezogen wird. Auszahlungspläne sind in der Regel steuerlich vorteilhafter, um das Einkommen über einen längeren Zeitraum zu verteilen.

Super Stapling in Australien

Super Stapling bezeichnet den Prozess, bei dem ein bestehendes Superannuation-Depot einem Arbeitnehmer bei einem Jobwechsel folgt. Ziel dieser Maßnahme ist es, die Anzahl unnötiger Super-Depots

zu reduzieren und die Zahlung mehrfacher Gebühren zu vermeiden. Vor dem 1. November 2021 führte das Versäumnis, dem Arbeitgeber mitzuteilen, wohin die Beiträge fließen sollten, dazu, dass dieser ein weiteres Depot im Namen des Arbeitnehmers einrichtete. Dies führte dazu, dass Millionen Australier mehrere Superkonten besaßen und ihre Altersvorsorge möglicherweise durch die Zahlung mehrerer Gebühren beeinträchtigt wurde. Die Gesetzgebung zum „Stapling“ schreibt nun vor, dass das australische Finanzamt (ATO) das aktive Super-Depot an den Arbeitnehmer „anheftet“, sodass es von Job zu Job folgt.

Bei Beginn eines neuen Arbeitsverhältnisses und ohne Angabe eines bevorzugten Super-Fonds durch den Arbeitnehmer, ist der Arbeitgeber verpflichtet, beim australischen Finanzamt (ATO) zu erfragen, ob ein bestehendes Super-Depot vorhanden ist. Sollte ein bestehendes Depot existieren, wird dieses als "stapled" Depot verwendet, und der neue Arbeitgeber zahlt die Super-Beiträge in dieses Depot ein. Darüber hinaus verfügen alle Arbeitgeber über einen nominierten Superfonds oder „Standardfonds“, aus dem sie die Super-Garanziezahlungen für ihre Arbeitnehmer leisten, die keinen bevorzugten Fonds gewählt haben und über keinen gestapelten Superfonds verfügen.

Das Super Stapling hat damit eines der zentralen Probleme gelöst, das auch in der betrieblichen Altersvorsorge in Deutschland besteht und die Verbreitung, insbesondere bei KMUs, erschwert: die schwierige Übertragbarkeit der Rentenansprüche beim Arbeitgeberwechsel. Durch das Stapling entfällt die Notwendigkeit, bei jedem Jobwechsel neue Super-Fonds-Formulare auszufüllen. Zudem reduziert die Nutzung eines Hauptdepots die Mehrfachgebühren, die das Guthaben schmälern könnten. Die Konsolidierung des Super-Guthabens in einem Depot kann schließlich zu einem höheren Endbetrag für den Ruhestand führen. Zu beachten ist allerdings, dass diese Lösung nur bei Modellen der reinen Beitragszusage funktioniert, die dabei auch die Haftung und Einstandspflicht des Arbeitgebers stark reduziert.

Workplace Pensions im Vereinigten Königreich

Auch im Vereinigten Königreich spielt die betriebliche Altersvorsorge (workplace pensions) eine zentrale Rolle bei der finanziellen Absicherung im Ruhestand, da auch hier die staatliche Rente vor allem zur Absicherung des Langlebighkeitsrisikos dient. Seit 2012 sind Arbeitgeber verpflichtet, ihre Mitarbeiter automatisch in ein betriebliches Altersvorsorgesystem einzuschreiben (auto-enrolment), sofern diese bestimmte Kriterien wie ein Mindestalter und ein bestimmtes Einkommen erfüllen. Mitarbeiter haben die Möglichkeit, sich aus dem System abzumelden, werden jedoch alle drei Jahre erneut automatisch angemeldet (sofern sie nicht widersprechen). Arbeitgeber sind dazu verpflichtet mindestens 3% des Gehalts des Mitarbeiters beizutragen, während Arbeitnehmer mindestens 5% beisteuern.

Die Besteuerung der betrieblichen Altersvorsorge erfolgt über zwei unterschiedliche Steueranreize: Bei der Entgeltumwandlung zieht der Arbeitgeber die Pensionsbeiträge direkt vom Bruttogehalt ab, bevor Steuern berechnet werden. Dadurch wird das zu versteuernde Einkommen reduziert, was zu einer geringeren Steuerlast des Sparers führt. Bei der „Tax Relief“-Methode zieht der Arbeitgeber die Rentenbeiträge erst nach Abzug der Steuern ab. Der Pensionsanbieter fordert dann die Steuererleichterung von der Regierung zurück und fügt sie dem Rentendepot wieder hinzu.

Die meisten betrieblichen Altersvorsorgepläne im Vereinigten können ab einem bestimmten Alter in Anspruch genommen werden, das normalerweise zwischen 60 und 65 Jahren liegt. In einigen Fällen ist es möglich, die Rente früher zu beziehen. Es gibt dabei mehrere Optionen, wie die Rentensparnisse verwendet werden können: entweder als Einmalzahlung, als Auszahlungsplan oder als Leibrente. Wenn der Betrag im Rententopf relativ gering ist, kann möglicherweise alles auf einmal als Pauschalbetrag entnommen werden. 25% davon können steuerfrei entnommen werden, aber auf den Rest muss Einkommensteuer gezahlt werden. Wie das Geld aus der Rente erhalten wird, hängt maßgeblich von der Art des Pensionsplans ab, in dem man sich befindet.

Im Wesentlichen gibt es zwei unterschiedliche Vorsorgezusagen im Vereinigten Königreich:

1. **Leistungsorientierte Pensionspläne (Defined Benefit/Final Salary Schemes):** Diese basieren auf dem Gehalt des Mitarbeiters und der Anzahl der Jahre, die er im Unternehmen gearbeitet hat. Die

Rente wird in der Regel als Prozentsatz des letzten Gehalts oder des Durchschnittsgehalts über die gesamte Karriere berechnet. Diese Pläne bieten eine garantierte Rente, die oft jährlich an die Inflation angepasst wird. Sie waren in der zweiten Hälfte des 20. Jahrhunderts weit verbreitet und werden immer noch im öffentlichen Sektor genutzt. Im privaten Sektor sind sie jedoch zu Beginn des 21. Jahrhunderts erheblich zurückgegangen, da die mit diesen Plänen verbundenen Kosten erheblich gestiegen sind.

2. **Beitragsorientierte Pensionspläne (Defined Contribution/Money Purchase Schemes):** Der Arbeitgeber ist hier lediglich zur Zahlung von Beiträgen verpflichtet (pay-and-forget). Eine bestimmte (Mindest-)Leistung wird weder durch den Arbeitgeber noch durch die die Zusage durchführende Einrichtung garantiert. Diese Pensionspläne basieren auf den eingezahlten Beiträgen und deren Anlageerfolg. Die Höhe der Rente hängt davon ab, wie viel in den Pensionsfonds eingezahlt wurde und wie gut die Investitionen abgeschnitten haben. Diese Pläne bieten Flexibilität bei der Auswahl der Investitionen und der Art und Weise, wie die Rente im Ruhestand bezogen wird.

Neben dem Produktangebot von privaten Finanzdienstleistungsunternehmen wurde im Rahmen der britischen Rentenreformen in den 2000er Jahren zudem eine Standardlösung für Arbeitgeber geschaffen, die bisher keine Betriebsrente angeboten haben. Dieser staatlich organisierte Pensionsfonds nennt sich NEST („National Employment Savings Trust“). NEST ist als beitragsorientierte, einfach gestaltete und kostengünstige Betriebsrente eingerichtet worden. Der Zweck von NEST ist es, die Umsetzung des „auto-enrolment“ zu vereinfachen und sicherzustellen, dass alle Arbeitnehmer Zugang zu einer qualitativ hochwertigen Betriebsrente zu geringen Kosten haben. Da NEST eine öffentliche Service-Einrichtung ist, kann jeder britische Arbeitgeber NEST wählen, um seinen Verpflichtungen nachzukommen. NEST ist dabei kein Staatsfonds im engeren Sinn, sondern ein Treuhänder und handelt im Interesse seiner Mitglieder, das heißt, der einzelnen Sparer.

Im Gegensatz zum australischen System hat das Vereinigte Königreich die Frage der Portabilität der Rentenansprüche in der betrieblichen Altersversorgung (bAV) noch nicht abschließend gelöst. Das Zusammenlegen von betrieblichen Rentenkonten im Vereinigten Königreich kann aufgrund mehrerer Faktoren eine Herausforderung darstellen. Der Prozess der Übertragung von Renten kann kompliziert sein und oft Gebühren verursachen. Rentenpläne haben häufig eigene Regeln und Verwaltungsprozesse, was die Konsolidierung schwierig und kostspielig machen kann. Darüber hinaus gibt es regulatorische Anforderungen, die bei der Übertragung von Renten erfüllt werden müssen. Diese Vorschriften sollen die Sparer zwar schützen, können aber auch zusätzliche Komplexität in den Prozess einbringen.

Das Auto-Enrolment hat die betriebliche Altersvorsorge für Gering- und Mittelverdiener sowie für Personen, die häufig den Arbeitsplatz wechseln, zwar zur Norm gemacht. Es hat jedoch auch dazu geführt, dass Sparer im Laufe ihres Arbeitslebens eine Reihe von kleinen Rententöpfen ansammeln. Arbeitnehmer, die mehrere kleine Rententöpfe besitzen (zum Beispiel aufgrund von Jobwechseln), könnten von der Zusammenführung der verschiedenen Töpfe profitieren, um potenziell eine höhere Gesamrente zu beziehen oder um Zugang zu Renten zu erhalten, die eine Mindesthöhe des Kapitals voraussetzen. Dies ist derzeit jedoch nur bedingt möglich.

Betriebliche Altersvorsorge in den USA

Die betriebliche Altersvorsorge ist ebenfalls in den USA ein wesentlicher Bestandteil der finanziellen Absicherung im Alter. Ähnlich wie im Vereinigten Königreich gibt es zwei Hauptarten von Altersvorsorgeplänen, die Arbeitgeber ihren Mitarbeitern anbieten können: leistungsorientierte und beitragsorientierte Pläne. Leistungsorientierte Pläne sind heutzutage auch in den USA weniger verbreitet, da sie für Arbeitgeber teuer und kompliziert zu verwalten sind. Stattdessen sind beitragsorientierte Pläne, wie der bekannte 401(k)-Plan, heute die häufigste Form der betrieblichen Altersvorsorge in den USA.

Ein 401(k)-Plan ist ein beitragsorientierter Pensionsplan, den Arbeitgeber ihren Angestellten anbieten. Arbeitnehmer können einen Teil ihres Gehalts in diesen Plan über Gehaltsumwandlung einzahlen, und oft leistet auch der Arbeitgeber einen Beitrag. Die Beiträge werden direkt vom Gehalt des Arbeitnehmers abgezogen und auf ein individuelles Konto überwiesen. Die Höhe der späteren Rente hängt von den

eingezahlten Beträgen und den erzielten Anlageerträgen ab. Arbeitnehmer können in der Regel selbst entscheiden, wie ihre Beiträge investiert werden, und ihre Anlagestrategie im Laufe der Zeit anpassen. Im Allgemeinen kann aus einer Vielzahl von Investitionen gewählt werden, die zur eigenen Risikotoleranz und zum Zeitpunkt des Ruhestands passen. Häufig stehen dabei Target-Date Funds als Standardoption einem 401(k)-Depot zur Verfügung – also ein Investmentfonds, der die Anlagen auf der Grundlage des Jahres auswählt, in dem der Anleger in Rente gehen will. Darüber hinaus stehen häufig auch andere Investmentfonds, ETFs, oder Geldmarktfonds zur Verfügung. Es besteht dabei auch die Möglichkeit, das Depot verwalten zu lassen.

Für das Jahr 2025 können Arbeitnehmer bis zu \$23.500 pro Jahr in ihren 401(k)-Plan einzahlen (\$69.000 für kombinierte Arbeitnehmer- und Arbeitgeberbeiträge). Für ältere Mitarbeiter gibt es darüber hinaus die Möglichkeit, zusätzliche „Catch-Up-Beiträge“ einzuzahlen. Die Beiträge des Arbeitgebers zu einem 401(k)-Plan können variieren und hängen oft von den individuellen Unternehmensrichtlinien ab. Es gibt keinen gesetzlich vorgeschriebenen Mindestbeitrag, den der Arbeitgeber leisten muss. Viele Arbeitgeber bieten jedoch eine Art von Matching-Beitrag an, bei dem sie einen bestimmten Prozentsatz der Beiträge des Arbeitnehmers bis zu einem bestimmten Limit ergänzen. Ein häufiges Beispiel für einen Matching-Beitrag ist, dass der Arbeitgeber 50% der Beiträge des Arbeitnehmers bis zu 6 % des Gehalts des Arbeitnehmers beisteuert. Das bedeutet, wenn ein Arbeitnehmer 6 % seines Gehalts in den 401(k)-Plan einzahlt, würde der Arbeitgeber zusätzlich 3 % des Gehalts des Arbeitnehmers beitragen.

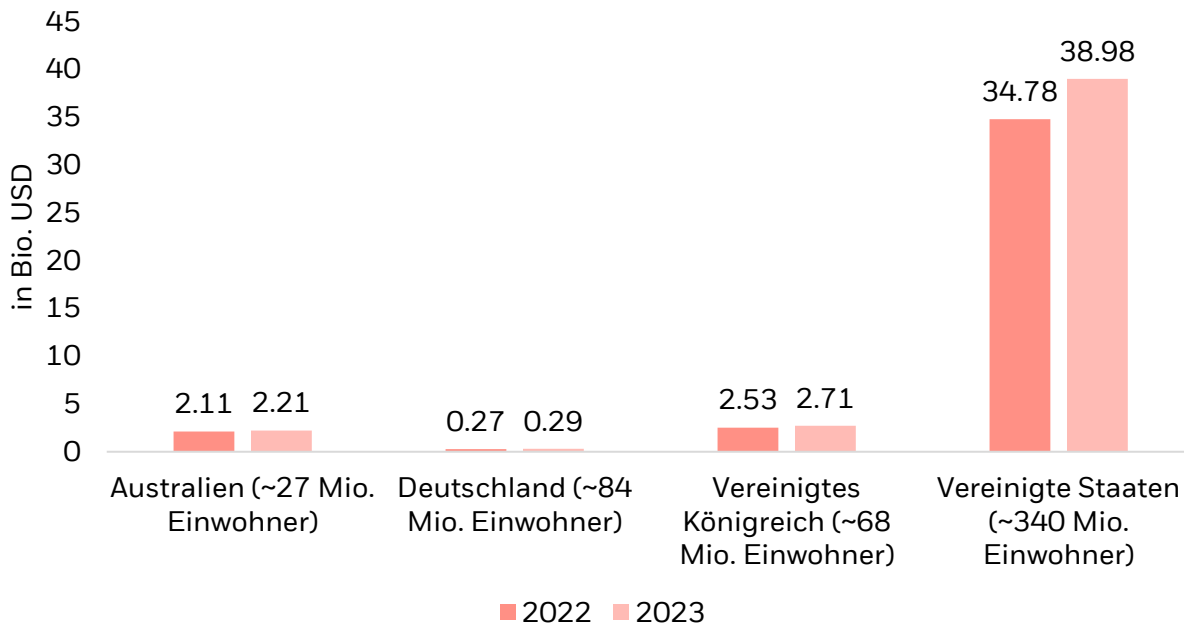
Innerhalb der betrieblichen Altersvorsorge gibt es verschiedene Ausprägungen des 401(k)-Plans, darunter den traditionellen 401(k) und den Roth 401(k). Beiträge zu einem traditionellen 401(k)-Plan werden vor Steuern geleistet. Dies reduziert das zu versteuernde Einkommen im Beitragsjahr. Arbeitgeberbeiträge sind ebenfalls steuerfrei. Die in einem 401(k)-Plan angesammelten Gelder, einschließlich der Arbeitgeberbeiträge und der erzielten Erträge, sind steuerlich aufgeschoben. Das bedeutet, dass keine Steuern auf diese Gelder anfallen, solange sie im Plan verbleiben. Bei der Abhebung von Geldern aus einem 401(k)-Plan im Ruhestand werden diese als Einkommen besteuert. Beim Roth 401(k) hingegen werden die Beiträge aus bereits versteuertem Einkommen geleistet, aber die Auszahlungen im Ruhestand sind dafür steuerfrei.

Die Auszahlungsphase eines 401(k)-Plans beginnt in der Regel ab dem Alter von 59½ Jahren. Vorzeitige Auszahlungen sind möglich, aber sie unterliegen in der Regel einer Strafsteuer zusätzlich zur regulären Einkommensteuer. Es gibt jedoch bestimmte Ausnahmen, wie z.B. bei finanziellen Härtefällen. Bei Renteneintritt bieten 401(k)-Pläne verschiedene Auszahlungsoptionen. Eine Möglichkeit ist die einmalige Kapitalauszahlung, bei der der gesamte Betrag auf einmal ausgezahlt wird. Dies kann jedoch zu einer hohen Steuerbelastung führen, da die Auszahlung als Einkommen im Jahr des Bezugs versteuert wird. Alternativ gibt es die Option der lebenslangen Rentenzahlung, bei der regelmäßige Zahlungen über die Lebensdauer des Rentners erfolgen. Eine weitere Möglichkeit sind teilweise Auszahlungen, die Flexibilität bieten, während der Restbetrag weiter investiert bleibt.

401(k) Rollover

Ein wesentlicher Vorteil des 401(k)-Plans in den USA ist seine Flexibilität. Diese erlaubt es, Altersvorsorgeersparnisse beim Jobwechsel mitzunehmen oder in die private Altersvorsorge zu überführen. Dieser Prozess wird als „Rollover“ bezeichnet, bei dem Gelder von einem 401(k)-Plan eines früheren Arbeitgebers auf einen neuen 401(k)-Plan oder ein individuelles Altersvorsorgekonto (IRA) übertragen werden (in Deutschland würde ein IRA einem Produkt der privaten Altersvorsorge entsprechen). Dieser Vorgang bietet mehrere Vorteile: Die steuerlichen Vorteile der Altersvorsorge bleiben erhalten und die Verwaltung der Gelder wird vereinfacht. Darüber hinaus lässt sich dadurch vermeiden, mehrere kleine Töpfe an betrieblicher Altersvorsorgeansprüchen über ein Erwerbsleben anzusammeln, denen häufig die Skalierung fehlt und bei denen Gebühren doppelt bezahlt werden.

Kapitalgedecktes Rentenvermögen im Vergleich



Quelle: OECD 2024, [Asset-backed pensions - main database](#)