



So wird es sinnvoll: Beiträge für die betriebliche Altersvorsorge können auch Kindergärten finanzieren

Wenig sexy, aber zuverlässig: grüne betriebliche Altersvorsorge

So wird aus wenig Nettoaufwand ein großes Plus bei den Einkünften im Alter – und der Arbeitgeber hat auch Vorteile

Es gibt Themen, um die mogelt man sich gerne herum – je jünger man ist, desto lieber. Eins davon ist die Altersvorsorge. Dabei können hier sowohl Angestellte als auch Arbeitgeber gewinnen. Ethik und Ökologie gehören ebenfalls zu den Siegern – wenn man sich für eine nachhaltige betriebliche Altersvorsorge entscheidet.

Zwei gute Nachrichten vorab: Erstens gab es Mitte 2014 in Deutschland 42 Millionen Erwerbstätige. Ein Rekordstand. Und zweitens waren von diesen 42 Millionen immerhin etwa 30 Millionen sozialversicherungspflichtig. Also angestellt, nicht selbständig, und in der Regel dazu verpflichtet, in eine Altersversorgungskasse einzuzahlen. Meist in die gesetzliche Rentenversicherung. Doch es gibt auch schlechte Nachrichten: Die Zahl derjenigen, die in Deutschland eine Rente erhalten, liegt bei über 20 Millionen. Anders und stark vereinfacht ausgedrückt: 20 Millionen erhalten Rente, 30 Millionen zahlen in die Rentenkassen ein. Jeder sozialversicherungspflichtig Beschäftigte, und sei sein Einkommen noch so gering, muss also heute im Durchschnitt für die Rente von 0,66 Rentnern aufkommen. Wer aber jetzt 30 Jahre jung ist, wird erst etwa 2050 in

Rente gehen können. Bis dahin wird laut Prognosen die Hälfte der Deutschen älter als 53 Jahre sein. Derzeit ist die Hälfte der Deutschen älter als 44. Problem Nummer eins: Es wird immer mehr Rentner geben. Nummer zwei: Pro Rentner werden weniger Arbeitende in die Rentenkasse einzahlen. Einzige Lösung: Vorsorgen für das Alter und zwar zusätzlich zur normalen Rente! Eine Möglichkeit dazu ist die betriebliche Altersvorsorge per Gehaltsumwandlung. Das ist eine zusätzliche Altersrente, die einige Vorteile bietet – zusammengefasst:

- Steuerersparnis
- Ersparnis bei Sozialversicherungsbeiträgen
- Eventuell zusätzlicher Arbeitgeberzuschuss

- Flexibilität auch bei Arbeitgeberwechsel
- Hebeleffekt: Wenig Nettolohnverzicht, viel Altersvorsorge

Ein Beispiel: Wer als Arbeitnehmer mittleren Einkommens auf 45 Euro seines Nettolohns verzichtet, erreicht über die Mechanismen der betrieblichen Altersversorgung, dass insgesamt zusätzliche ca. 100 Euro monatlich in seine Altersvorsorge einfließen (ohne Arbeitgeberzuschuss). Auch für junge Menschen bedeutet das wenig Konsumverzicht und viel Alterssicherheit. Auch Geringverdiener oder Personen mit Steuerklasse 5 haben hier große Hebeleffekte.

Natürlich muss der Arbeitgeber mitmachen, damit es funktioniert. Allerdings: Nach dem Betriebsrentengesetz ist der Arbeitgeber sogar

verpflichtet, eine betriebliche Altersversorgung einzurichten, sagt Stefan Maiss, Geschäftsführer der Stuttgarter ProVita GmbH, die sich auf nachhaltige Geldanlage spezialisiert hat und über 300 Unternehmen im Bereich der „grünen betrieblichen Altersversorgung“ betreut.

Aber auch für ihn ergeben sich Vorteile, erklärt Gottfried Baer, Geschäftsführer der Mehrwert GmbH und ECOanlageberater aus Bamberg: „Der Arbeitgeber kommt auf diese Weise seiner sozialen Sorgfaltspflicht nach und zeigt, dass ihm die Altersvorsorge seiner Angestellten wichtig ist. Seinen Mitarbeitern wiederum wird bewusst, dass sie einen verantwortungsvollen und mitdenkenden Arbeitgeber haben!“ Baer verweist darauf, dass das Unternehmen ebenfalls die Sozialversicherungsbeiträge auf den umgewandelten Lohn spare. Diese Ersparnis würde oftmals von

FAIR BANKING für unsere Zukunft

Faire Betreuung, vertrauensvolles Miteinander und attraktive Finanzdienstleistungen.

Bei unserem Handeln stehen neben den ökonomischen Aspekten die Menschen und die Umwelt im Mittelpunkt. So ist Nachhaltigkeit – ökonomisch, sozial und ökologisch – unsere Philosophie.

Das versprechen wir unseren Kunden mit unserem Leitwort FAIR BANKING. Fairness den Menschen und der Schöpfung, der Umwelt gegenüber. Wir legen auf faire und ehrliche Beratung und vertrauensvolles Miteinander allergrößten Wert. Als von der Kirche gegründete Genossenschaftsbank prägen christliche Werte unser Handeln. Sie profitieren als unser Kunde von attraktiven Zinssätzen und kostengünstigen Dienstleistungen – sowie dem guten Gefühl, mit Ihrem Geld Positives zu bewegen. Unser Angebot an Finanzdienstleistungen deckt alle Ihre Bedürfnisse ab.

Sprechen Sie uns an und lassen Sie sich umfassend beraten.



Der direkte
Weg zu
unserer Bank



den Unternehmen zur betrieblichen Altersversorgung hinzugegeben.

Abschließen können eine betriebliche Altersversorgung alle Angestellten im ersten Arbeitsverhältnis. Das gilt auch für Geschäftsführer und in gewissem Rahmen selbst für Minijobber auf 450-Euro-Basis (wer es ganz genau wissen will, kann auch unter dem sperrigen Begriff „Entgeltumwandlung im Rahmen der Direktversicherung nach §3 Nr. 63 EStG“ nach weiteren Informationen suchen).

Als Alternative: Riester- oder Rürup-Rente?

Ob statt der betrieblichen Altersversorgung eher eine Riester- oder eine Rürup-Rente in Frage kommt, hängt von der beruflichen, finanziellen und familiären Situation ab.



Stefan Maiss, Geschäftsführer der Stuttgarter ProVita GmbH

Deshalb macht es Sinn, in einer Beratung mit einem so genannten Schichtenvergleich herauszuarbeiten, welche Möglichkeit den besten Wirkungsgrad hat. Der Schichtenvergleich zeigt das Verhältnis des Nettobeitrages in der Einzahlungsphase zur späteren Nettorente. „Dass dabei Nettobeträge verglichen werden, ist wichtig, weil die Beiträge verschieden steuerlich abzugsfähig sind und teilweise sozialabgabenfrei sind“, erläutert Experte Baer, dessen Unternehmen Mehrwert beispielsweise die betriebliche Altersversorgung bei einem der größten Ökostromunternehmen Deutschlands betreut.

Wichtige Details klären

Er empfiehlt jedoch, noch weitere Merkmale zu berücksichtigen, etwa die Möglichkeit, wählen zu können zwischen einer Kapitalauszahlung und einer Rentenzahlung. Zu bedenken sei auch, wie Hinterbliebene versorgt würden. „Wichtig ist, dass die Ansprüche aus der betrieblichen Altersversorgung nicht gepfändet werden können“, hebt Fachmann Maiss hervor. Stirbt der

Versicherte vor Rentenbeginn, werden in der Regel die gezahlten Beiträge zurückgewährt, oder es wird eine Hinterbliebenenrente gezahlt. Stirbt der Versicherte nach Rentenbeginn, so werden je nach Ausgestaltung beispielsweise Renten innerhalb einer Garantiezeit weitergezahlt, oder es wird eine Hinterbliebenenrente gezahlt. Insgesamt gibt es eine Reihe von Sonderregeln zur Vererbbarkeit und Hinterbliebenenversorgung; hier empfiehlt es sich auf jeden Fall, sachverständigen, neutralen Rat einzuholen.

Das sind die Produktformen

Es gibt grundsätzlich drei Kategorien im Bereich der betrieblichen Altersversorgung. Kategorie Nummer eins sind die fondsgebundenen Produkte. Hier fließen die Sparbeiträge in ausgewählte Investmentfonds. Am Ende garantiert der Versicherer dafür, dass die gezahlten Beiträge auch wieder ausgezahlt werden. Ein Beispiel: Die Versicherung Condor hat in der „Congenial“-Produktfamilie die Variante „blue“, mit der sich Kunden für einen einzelnen nachhaltigen Fonds oder für eine Kombination aus bis zu zehn Fonds entscheiden können. Insgesamt stehen zwölf nachhaltige Fonds zur Auswahl. ProVita, die Firma von Maiss, bietet mit einem Liechtensteiner Versicherer eine betriebliche Altersversorgung an, bei der über 50 Prozent der Beiträge in nachhaltige Fonds angelegt werden können.

Die zweite Kategorie sind so genannte Hybridprodukte; hier wird der Sparbetrag auf drei Töpfe aufgeteilt: Auf einen Wertsicherungsfonds, auf freie Investmentfonds (die auch nachhaltig sein können) und auf den klassischen Deckungsstock des Versicherers.

Dritte Kategorie sind die klassischen Rentenversicherungen. Auch hier gibt es nachhaltige Lösungen. Beispiele dafür sind die GrüneRente der Stuttgarter Versicherung aus Stuttgart, oder die transparente des Volkswohlbundes aus Dortmund, zudem Produkte der oeco capital aus Hannover. Bei einem grünen klassischen Tarif sollte das Geld in soziale und ökologische Projekte fließen. „Ideal ist der Nachweis durch einen Anlagebericht, denn der Anleger und auch sein Arbeitgeber sollten nachvollziehen können, was mit dem Geld geschieht“, betont Baer. So könne auch der Arbeitgeber seiner Verantwortung für Nachhaltigkeit nachkommen, was sich nicht zuletzt auf sein Image positiv auswirke.