

Vermögenswirksame Leistung: Kleinvieh macht auch Mist - ARAG Experte Tobias Klingelhöfer informiert über Sparmöglichkeiten für Arbeitnehmer



Finanzen

© Pixabay

Genau genommen gibt es die heute als Vermögenswirksame Leistung bekannte Sparmöglichkeit bereits seit Anfang der Sechziger Jahre. Damals trat das erste Vermögensbildungsgesetz in Kraft. Seitdem wurde es mehrfach erneuert und den Zeiten angepasst. Viele Berechtigte lassen dieses Angebot, bei dem es zusätzliches Geld von Staat und Arbeitgeber gibt, links liegen. Daher hat ARAG Experte Tobias Klingelhöfer einige Informationen zusammengetragen.

Was genau bietet die Vermögenswirksame Leistung heute?

Tobias Klingelhöfer: Die Vermögenswirksame Leistung (VL) hat heute ebenso wie zu ihrer Anfangszeit das Ziel, dem Bürger dabei zu helfen, Vermögen aufzubauen. Dabei nutzt der Arbeitnehmer sein gesetzlich verankertes Recht, dass Teile seines Lohns oder Gehalts direkt vom Arbeitgeber vermögenswirksam angelegt werden. Beschränkt ist dies allerdings auf Angestellte, Auszubildende, Beamte und andere Beschäftigte im Öffentlichen Dienst, wie zum Beispiel Richter oder Soldaten. Hintergrund ist, dass ein Teil dieses Sparvermögens für gewöhnlich vom Arbeitgeber kommt. Für Selbstständige gibt es ähnliche aber dennoch abweichende Möglichkeiten, wie zum Beispiel die [Rürup-Rente](#).

Die Leistung der Arbeitgeber ist allerdings freiwillig. In vielen Branchen ist sie tarifvertraglich verankert; andere Unternehmen bieten diese finanzielle Ergänzung, um sich als attraktiver Arbeitgeber zu positionieren. In dem Fall sind VL dann Teil des individuellen Arbeitsvertrages oder basieren auf einer Betriebsvereinbarung. Ein Anrecht hat der Arbeitnehmer darauf also nicht. Ganz im Gegensatz zum Beschäftigten im Öffentlichen Dienst, der per gesetzlicher Grundlage diese Zusatzleistung verpflichtend erhalten kann. Je nach Anlageform ist darüber hinaus auch

noch etwas vom Staat zu erwarten, denn über Wohnungsbauprämien oder Arbeitnehmersparzulagen wird die Vermögenswirksame Leistung gefördert, falls man eine bestimmte Einkommensgrenze nicht überschreitet.

Welche Anlageformen sind denn möglich und sinnvoll?

Tobias Klingelhöfer: Eines vorab: Da diese Zahlungen allein dem Vermögensaufbau dienen sollen, ist eine Barauszahlung ausgeschlossen. Der Arbeitnehmer allein entscheidet aber, wie das Geld angelegt werden soll. Mögliche Varianten sind Bank- oder Fondssparpläne, Bausparverträge oder aber die Abzahlung laufender Baukredite. Die letzteren beiden Möglichkeiten sind natürlich nur interessant, wenn der Wunsch nach Wohneigentum besteht oder bereits in die Tat umgesetzt wurde. Die Kredittilgung kann, wenn die Bank mitspielt, mit VL beschleunigt werden und zu einer Senkung der Zinslast führen. Ist dies nicht möglich, kann mit dem Arbeitgeberanteil einfach die eigene monatliche Belastung heruntergefahren werden. Der Bausparvertrag hingegen dient einer künftigen Immobilie. Er ist eine Mischung aus einem Sparvertrag und einem zweckgebundenen zinsgünstigen Baudarlehen. Hier wird über sieben Jahre angespart und im Anschluss entweder über das Guthaben frei verfügt oder aber in Verbindung mit dem möglichen Baukredit zum Kauf einer Wohnung oder eines Hauses verwendet. Bei einem relativ geringen Einkommen kann man hier auch noch die [Wohnungsbauprämie](#) mitnutzen. Diese kann aber, wie der Name schon sagt, ausschließlich für Immobilien genutzt werden. Freier innerhalb der Verwendung ist ein Banksparkonto oder die Anlage in einen Investmentfond, wobei der Fonds natürlich eine Variante mit einem gewissen Risiko ist. Dafür greift hier, abhängig von der Einkommenshöhe, die staatliche Förderung durch die [Arbeitnehmersparzulage](#). Die fällt bei einem Banksparplan aus.

Wie sollte ein interessierter Arbeitnehmer zunächst vorgehen?

Tobias Klingelhöfer: Zunächst einmal müssen Arbeitnehmer in Erfahrung bringen, ob der Arbeitgeber die Vermögenswirksame Leistung als Gehaltszulage grundsätzlich anbietet. Diese ist prinzipiell übrigens nicht nach oben begrenzt. Üblicherweise liegt der gängige Höchstbeitrag aber bei 40 Euro, was daran liegt, dass die Anbieter, vorrangig Banken, ihre Angebote meistens entsprechend deckeln. Für die jeweilige Geldanlage bedeutet das dann eine Einzahlung von monatlich 80 Euro, denn der Arbeitnehmer zahlt denselben Anteil wie der Arbeitgeber. Nach oben sind ihm allerdings keine Grenzen gesetzt, denn sein Anteil darf höher sein als der des Chefs. Auch nach unten kann die Ansparung verändert werden, dann allerdings zahlt auch das Unternehmen weniger. Ist der Arbeitnehmer nur mit 20 Euro dabei, bekommt er dieselbe Summe vom Arbeitgeber. Übrigens können auch diejenigen über Vermögenswirksame Leistung sparen, deren Arbeitgeber keine Beteiligung anbietet. Er ist trotzdem verpflichtet, den Beitrag direkt vom Gehalt in die Anlage fließen zu lassen. Das lohnt sich vor allem immer dann, wenn man ein Recht auf die oben genannten staatlichen Förderungen hat. Diese sind begrenzt auf ein zu versteuerndes Jahreseinkommen von 40.000 Euro beziehungsweise 80.000 Euro bei Verheirateten.

Und wie wird das Ganze dann abgewickelt?

Tobias Klingelhöfer: Hat der Arbeitgeber zugestimmt und ist die Entscheidung für eine Anlageform gefallen, lässt man ihm die Unterlagen zukommen, die die Geldinstitute bereitstellen. Geht es um einen bestehenden Baukredit, wird der entsprechende Kreditvertrag an den Arbeitgeber weitergeleitet und ein Abkommen bezüglich der Ableistung zwischen Unternehmen und Angestelltem abgeschlossen. Der Chef zahlt dann für gewöhnlich direkt auf das Darlehenskonto ein.

In allen anderen Fällen kommt ein ganz neuer Vertrag zustande. Wichtig ist, dass es sich dabei um einen sogenannten VL-förderungswürdigen Vertrag handelt. Banken und Bausparkassen kennen das aber und wissen, was benötigt wird. Der Arbeitgeber muss entweder ein zusätzliches

Formular unterschreiben oder ist Mitunterzeichner des Vertrages. Er ist dann für die Erfüllung, sprich die regelmäßige Zahlung, zuständig. Der Arbeitnehmer ist der Nutznießer der angesparten Summe. Wenn der Arbeitgeber sich, wie regulär üblich, an der Zahlung beteiligt, kommt zu seinem Anteil noch der Anteil des Arbeitnehmers, der direkt vom Nettogehalt abgezogen und mit abgeführt wird. Der Arbeitnehmer hat also erst einmal nichts weiter damit zu tun. Und zwar sechs Jahre lang, denn solange wird eingezahlt. Die Verträge laufen zwar in der Regel sieben Jahre, das letzte Jahr gilt jedoch als Ruhejahr. In der Zeit erfolgt keine Einzahlung mehr, über das Geld darf auch noch nicht verfügt werden. Um auch in diesem Jahr nicht auf die Zulage vom Chef zu verzichten, kann allerdings bereits nach sechs Jahren ein neuer Vertrag abgeschlossen werden, wenn gewünscht.