

Stand: 04/2018

Kriterien	Betriebliche Altersvorsorge (i.d.F. Direktversicherung)	Zulagenrente (Riester)	Basisrente (Rürup)
<b>Förderung</b>	<p>Die Beiträge sind bis 4% der BBG west der Deutschen Rentenversicherung, d.h. <b>max. 3.120 € p.a. (260 € mtl.)</b>, <b>steuer- und sozialversicherungsfrei</b>.</p> <p>Für Neuzusagen ab 2019 u. Altzusagen ab 2022: 15% <b>Arbeitgeber-Zuschuss</b> bei Sozialversicherungsersparnis. Früher und/oder mehr ist freiwillig möglich.</p> <p>Weitere 4%, also <b>max. 3.120 € p.a. (260 € mtl.)</b>, sind <b>steuerfrei</b> möglich. Wenn ein pauschalversteuerter Altvertrag nach § 40 b EStG (vor 2005) besteht, erfolgt eine Kürzung in Höhe des Altvertrag-Beitrages.</p>	<p><b>Grundzulage 175 € p.a.</b> plus ggf. <b>Kinderzulagen 185 € p.a.</b> (für bis 2007 geborene Kinder) bzw. <b>300 € p.a.</b> (ab 2008 geb.) plus ggf. <b>einmaliger Sonderbonus 200 €</b> (für erstmalig direkt Förderberechtigte bis Alter 25). Voller Zulagenanspruch, wenn Zulagen und Eigebeiträge mind. 4% vom sozialversicherungspflichtigen Vorjahreseinkommen. Förderberechtigung, -art, Mindesteigen- und <b>Höchstbeiträge (2.100 € p.a. inkl. Zulagen)</b> beachten. <b>Sonderausgabenabzug</b> der Beiträge über die Steuererklärung möglich. Wenn Steuerersparnis größer als Zulagen, wirkt die Differenz <b>steuermindernd</b>.</p>	<p>Bis zu <b>23.712 €</b> (ledig) bzw. <b>47.424 €</b> (zusammen veranlagt) sind zu <b>86%</b> als Altersvorsorgeaufwendungen über die Steuererklärung in Abzug zu bringen. Steigerung der Absetzbarkeit um 2% p.a.. <b>Ab 2025: 100%</b>. Die steuerlich maximal geförderten Beträge werden um die Beiträge (von Arbeitnehmer und Arbeitgeber) zur gesetzlichen Rentenversicherung und/oder zu berufsständischen Versorgungswerken - in 2018 max. um 14.508 € pro Person - <b>reduziert</b>. Fiktiv in dieser Höhe auch bei aus der Sozialversicherung befreiten Gesellschafter-Geschäftsführer/innen, wenn eine bAV besteht.</p>
<b>Leistungsphase</b>	<p>Die Leistungen unterliegen dem <b>persönlichen Steuersatz</b> und erhöhen das zu versteuernde Einkommen.</p> <p>Die Leistungen sind <b>kranken- und pflegeversicherungspflichtig</b>. (Derzeit nur für gesetzlich Krankenversicherte.)</p>	<p>Die Leistungen unterliegen dem <b>persönlichen Steuersatz</b> und erhöhen das zu versteuernde Einkommen.</p>	<p>Die Leistungen unterliegen dem <b>persönlichen Steuersatz</b> und erhöhen das zu versteuernde Einkommen. Der <b>steuerpflichtige Anteil</b> ist abhängig vom Beginn oder der Erhöhung der Rente und beträgt aktuell <b>76%</b>. Steigerung um 2% p.a. bis 2019 bzw. 1% p.a. ab 2020 bis <b>100%</b> ab <b>2040</b>.</p>
<b>Kapitalwahlrecht bei Ablauf</b>	<b>100%</b> Kapitalauszahlung möglich. Im <b>Sozialpartnermodell</b> nur Verrrentung.	Max. <b>30%</b> Kapitalauszahlung möglich. (Ausnahme: bei "Wohnriester" 100%)	<b>Kein</b> Kapitalwahlrecht.
<b>Verfügbarkeit</b>	Keine Entnahmen möglich.  Keine Beleihbarkeit. Keine Kündigungsmöglichkeit.	Entnahmen möglich aber zulagenschädlich. (Ausnahme: Wohnungseigentum § 92 a EStG) Keine Beleihbarkeit. Kündigung möglich, aber Abzug der Zulagen und steuerpflichtig.	Keine Entnahmen möglich.  Keine Beleihbarkeit. Keine Kündigungsmöglichkeit.

Verkürzte Darstellung. Keine Gewähr für Richtigkeit und Vollständigkeit der Angaben. Stellt keine Steuerberatung dar.

Stand: 02/2018

Kriterien	Betriebliche Altersvorsorge (i.d.F. Direktversicherung)	Zulagenrente (Riester)	Basisrente (Rürup)
<b>Leistungen bei Tod</b>	Keine gänzlich freie Vererbbarkeit.  Festlegung des Bezugsrechtes möglich für Ehegatte, Lebenspartner (LPartG), Lebensgefährte (unter besonderen Voraussetzungen) und versorgungs- berechtigte Kinder. Sonst Auszahlung von max. bis zu 8.000,- € als Sterbegeld an beliebige frei wählbare Person laut Benennung in Antragsunterlagen.	Freie Vererbbarkeit, aber <b>Verlust der Zulagen</b> wenn: Die Hinterbliebenenleistung <b>nicht</b> als Rente an Ehefrau oder versorgungs- berechtigte Kinder ausbezahlt oder <b>nicht</b> auf einen zertifizierten Vertrag der Ehefrau übertragen wird.	Grundsätzlich keine Vererbbarkeit vorgesehen. Aber Tarifbausteine als Vertragseinschlüsse möglich: Für <b>Hinterbliebene im Sinne des Gesetzes</b> (Ehepartner und kindergeld- berechtigte Kinder) und/oder für sonstige <b>frei wählbare Personen</b> . Die Ausgestaltung und die Höhe der Leistungen bei Tod sind abhängig vom gewählten Anbieter und Tarif.
<b>Flexibilität der Beitragszahlung</b>	Beitragserhöhungen und -reduzierungen (auch Beitragsfreistellung) möglich.  Zuzahlungen bis zu den maximal geförderten Beiträgen möglich bzw. sinnvoll.	Beitragserhöhungen und -reduzierungen (auch Beitragsfreistellung) möglich.  Zuzahlungen bis zu den maximal geförderten Beiträgen möglich bzw. sinnvoll.	Beitragserhöhungen und -reduzierungen (auch Beitragsfreistellung) möglich.  Zuzahlungen bis zu den maximal geförderten Beiträgen möglich bzw. sinnvoll.
<b>Anforderung an Sparform</b>	Tarife mit Bruttobeitragsgarantie und i.d.R. garantierter Rentensteigerung. Im <b>Sozialpartnermodell</b> keine Garantien.	Tarife mit Bruttobeitragsgarantie.	Tarife mit oder ohne Garantien.
<b>Arbeitgeber- wechsel</b>	Mitnahme des Vertrages möglich. Alternativen: Weiterführung über neuen Arbeitgeber Guthaben-Portierung in neuen Vertrag Weiterführung privat (ggf. beitragsfrei)	Keine direkten Auswirkungen. Eigenbeiträge aber ggf. an neues Einkommen anpassen.	Keine direkten Auswirkungen.

**Für die Auswahl der richtigen Förderung/en und passenden Produktlösung/en sind wir gerne Ihre Ansprechpartner.**

Birk & Partner AG  
Finanzdienstleistungen

Bahnhofplatz 1a  
94315 Straubing

Tel.: 09421.8408 - 700  
Fax: 09421.8408 - 799

info@birk-partner.de  
www.birk-partner.de

Verkürzte Darstellung. Keine Gewähr für Richtigkeit und Vollständigkeit der Angaben. Stellt keine Steuerberatung dar.