

Staatlich geförderte Altersvorsorge

Fakten im Überblick (S. 1 von 2)

Kriterien	Betriebliche Altersvorsorge (i.d.F. Direktversicherung)	Zulagenrente (Riester)	Basisrente (Rürup)
Förderung	<p>Beiträge sind bis 4% der BBG west der Deutschen Rentenversicherung, also maximal 3.408 € p.a. (284 € mtl.), steuer- und sozialversicherungsfrei.</p> <p>Verpflichtender Arbeitgeberzuschuss 15% bei Sozialversicherungsersparnis durch Entgeltumwandlung. Bei Neuzusagen seit 2019 und bei Altzusagen ab 2022.</p> <p>Weitere 4% der BBG west der Deutschen Rentenversicherung, also maximal 3.408 € p.a. (284 € mtl.), steuerfrei möglich. Wenn ein pauschalversteuerter Altvertrag nach § 40 b EStG (vor 2005) besteht, erfolgt eine Kürzung in Höhe des Altvertrag-Beitrages.</p>	<p>Grundzulage 175 € p.a. plus ggf. Kinderzulage/n 300 € p.a. (ab 2008 geboren) bzw. 185 € p.a. (bis 2007 geboren) plus ggf. Sonderbonus 200 € einmalig (für erstmalig direkt Förderberechtigte bis Alter 25).</p> <p>Voller Zulagenanspruch besteht, wenn Zulagen und Eigenbeiträge mindestens 4% vom sozialversicherungspflichtigen Vorjahreseinkommen betragen.</p> <p>Sonderausgabenabzug der Beiträge über die Steuererklärung möglich. Wenn Steuerersparnis größer als Zulagen, wirkt die Differenz steuermindernd.</p> <p>Berechtigung, Art, und Mindest- und Höchstbeiträge (2.100 € p.a. inkl. Zulagen) bei Förderung beachten und bei Änderungen anpassen.</p>	<p>Beiträge bis 25.787 € (ledig) bzw. 51.574 € (zusammen veranlagt) sind zu 92% als Altersvorsorgeaufwendungen (über die Steuererklärung) in Abzug zu bringen. Steigerung der Absetzbarkeit um 2% p.a. auf 100% ab 2025.</p> <p>Der maximale Förderbetrag wird um Beiträge (Arbeitnehmer und Arbeitgeber) zur gesetzlichen Rentenversicherung und um Beiträge in berufsständische Versorgungswerke, maximal um 15.847 € pro Person, gekürzt.</p> <p>Fiktive Kürzung bei nicht rentenversicherungspflichtigen Arbeitnehmern (z.B. Beamte, Vorstände und beherrschende Gesellschafter-Geschäftsführer). Den freien Förderbetrag am besten individuell von Steuerberater/in ermitteln lassen.</p>
Leistungsphase	<p>Leistungen unterliegen dem persönlichen Steuersatz und erhöhen das zu versteuernde Einkommen.</p> <p>Leistungen sind für gesetzlich und freiwillig gesetzlich Krankenversicherte außerdem kranken- und pflegeversicherungspflichtig.</p>	<p>Leistungen unterliegen dem persönlichen Steuersatz und erhöhen das zu versteuernde Einkommen.</p>	<p>Leistungen unterliegen dem persönlichen Steuersatz und erhöhen das zu versteuernde Einkommen.</p> <p>Der steuerpflichtige Anteil ist abhängig vom Beginn oder der Erhöhung der Rente und beträgt aktuell 81%. Steigerung des steuerpflichtigen Anteils um 1% p.a. bis auf 100% ab 2040.</p>
Kapitalwahlrecht bei Ablauf	<p>100% Kapitalauszahlung möglich. (Im Sozialpartnermodell keine Kapitalauszahlung.)</p>	<p>30% Kapitalauszahlung förderungschädlich möglich. (Ausnahme: bei "Wohnriester" 100% möglich)</p>	<p>Kein Kapitalwahlrecht. Auszahlungen erfolgen als lebenslange Rente.</p>
Verfügbarkeit	<p>Keine Entnahmen möglich. Keine Beleihbarkeit. Keine Kündigungsmöglichkeit.</p>	<p>Entnahmen möglich, aber zulagenschädlich. (Ausnahme: Wohnungseigentum § 92 a EStG) Keine Beleihbarkeit. Kündigung möglich, aber Abzug der Zulagen und steuerpflichtig.</p>	<p>Keine Entnahmen möglich. Keine Beleihbarkeit. Keine Kündigungsmöglichkeit.</p>

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

Staatlich geförderte Altersvorsorge (2021)

Fakten im Überblick (S. 2 von 2)

Kriterien	Betriebliche Altersvorsorge (i.d.F. Direktversicherung)	Zulagenrente (Riester)	Basisrente (Rürup)
Leistungen bei Tod	Keine gänzlich freie Vererbbarkeit. Festlegung des Bezugsrechtes möglich für Ehegatte, Lebenspartner (LPartG), Lebensgefährte (unter besonderen Voraussetzungen) und versorgungsbe-rechtigte Kinder. Sonst Auszahlung von max. bis zu 8.000,- € als Sterbegeld an beliebige frei wählbare Person laut Benennung in Antragsunterlagen.	Freie Vererbbarkeit. Aber Verlust der Zulagen, wenn: Die Hinterbliebenenleistung nicht als Rente an Ehepartner/in oder versorgungsberechtigte Kinder ausbezahlt oder nicht auf einen zertifizierten Vertrag des Ehepartners übertragen wird.	Grundsätzlich keine Vererbbarkeit vorgesehen. Aber Tarifbausteine als Vertragseinschlüsse möglich: Für Hinterbliebene im Sinne des Gesetzes (Ehepartner und kindergeld-berechtigte Kinder) und/oder für sonstige frei wählbare Personen gegen Mehrbeitrag. Die Ausgestaltung und die Höhe der Leistungen bei Tod sind abhängig vom gewählten Anbieter und Tarif.
Flexibilität bei der Beitragszahlung	Beitragserhöhungen und -reduzierungen möglich. Beitragsfreistellung möglich. Zuzahlungen möglich, aber maximal geförderte Beiträge zu beachten.	Beitragserhöhungen und -reduzierungen möglich. Beitragsfreistellung möglich. Zuzahlungen möglich, aber maximal geförderte Beiträge zu beachten.	Beitragserhöhungen und -reduzierungen möglich. Beitragsfreistellung möglich. Zuzahlungen möglich, aber maximal geförderte Beiträge zu beachten.
Anforderung an Sparform	Tarife mit 100% Bruttobeitragsgarantie am Vertragsende für Rechtssicherheit empfohlen. (Im Sozialpartnermodell keine Garantien.)	Tarife mit 100% Bruttobeitragsgarantie am Vertragsende vom Gesetzgeber vorgeschrieben.	Tarife mit bis zu 100% Bruttobeitragsgarantie am Vertragsende wählbar. Auch mit weniger oder ohne Garantien (zugunsten von mehr Renditechancen) möglich.
Ausscheiden bei Arbeitgeber	Mitnahme des Vertrages möglich. Alternativen nach Mitnahme: 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 Ihr Ansprechpartner.

Birk & Partner AG	Bahnhofplatz 1a 94315 Straubing	Tel.: 09421.8408 - 700 Fax.: 09421.8408 - 799	info@birk-partner.de www.birk-partner.de
-------------------	------------------------------------	--	---