

## Liebe Leserinnen und Leser,

wie gewohnt informieren wir Sie im letzten Newsletter des Jahres über die voraussichtlichen Rechengrößen für das kommende Jahr. Da die einschlägige Verordnung noch durch den Bundesrat bestätigt werden muss, stehen die Zahlen unter Vorbehalt.

Je näher der Jahreswechsel 2017/2018 rückt, umso näher rückt auch der Zeitpunkt, zu dem das Betriebsrentenstärkungsgesetz in Kraft tritt. Auch hierzu hält Sie unser Newsletter auf dem Laufenden.

Abgerundet wird dieser Newsletter mit einem Blick nach Kassel zum Bundessozialgericht, das einige interessante Entscheidungen hinsichtlich der Beitragspflicht zur Krankenversicherung der Rentner getroffen hat. Wir wünschen Ihnen eine angenehme Lektüre.

### In dieser Ausgabe:

**Die EU-Mobilitätsrichtlinie** und ihre Auswirkungen auf die bAV **Seite 2**

**Betriebliche Altersversorgung und die Beitragspflicht zur Sozialversicherung** – Fälle für die Gerichte **Seite 3**

Nachgefragt: Warum die **Riester-Förderung in der bAV** ab dem 1. Januar 2018 **attraktiver** wird **Seite 5**

**Voraussichtliche Rechengrößen der Sozialversicherung für das Jahr 2018** **Seite 6**

**Steuerliche Förderung der bAV**  
Entwurf des BMF-Schreibens veröffentlicht **Seite 7**

**Beitragsatz des PSV** für 2017 auf 2,0 Promille festgesetzt **Seite 8**

Eine Chance für die **Berufsunfähigkeitsabsicherung** **Seite 8**

Unsere Partner

**MetallRente** 

**KlinikRente**  
VERSORGUNGSWERK

  
Presse-Versorgung



# Die EU-Mobilitätsrichtlinie und ihre Auswirkungen auf die bAV

Zugegeben – die aktuellen Diskussionen um das Betriebsrentenstärkungsgesetz sind mehr als spannend. Aber die ebenfalls zum 1. Januar 2018 in Kraft tretenden EU-Mobilitätsrichtlinie sollte darüber nicht übersehen werden.

In der Ausgabe 02/2015 unseres Newsletters wurde bereits über gesetzlichen Neuregelungen im Rahmen der Umsetzung dieser Richtlinie berichtet. Sie soll im Bereich von Zusatzrentensystemen die Mobilität der Arbeitnehmer innerhalb der EU fördern und Hemmnisse abbauen. Die nachfolgenden Änderungen sollten Arbeitgeber im Blick behalten:

## Absenkung der Unverfallbarkeitsfrist

Eine rein arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersversorgung soll oftmals die Betriebsstreu der Beschäftigten wertschätzend in die Vergütung mit einfließen lassen. Diesem Gedanken tragen die Regelungen zur Unverfallbarkeit in der betrieblichen Altersversorgung Rechnung. Eine zusätzliche arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersversorgung erhalten nur die Beschäftigten, deren Arbeitsverhältnis nach Erteilung der arbeitsrechtlichen Zusage eine bestimmte Zeit besteht und die zu diesem Zeitpunkt ein bestimmtes Lebensalter erreicht haben. Gegenwärtig muss die Zusage mindestens fünf Jahre bestehen und der Beschäftigte muss mindestens 25 Jahre alt sein; erst dann ist die Zusage unverfallbar. Das bedeutet, dass der Beschäftigte auch nach dem Ausscheiden aus dem Unternehmen seinen Anspruch auf Leistungen der betrieblichen Altersversorgung behält.

Zum 1. Januar 2018 werden diese Fristen verkürzt. Für Zusagen, die ab dem 1. Januar 2018 erteilt werden, genügt es, dass die Zusage drei Jahre bestanden hat und der Beschäftigte das 21. Lebensjahr vollendet hat.

Einfluss hat diese Änderung auch auf den Beginn der Beitragspflicht zum Pensionssicherungsverein. Die

Beitragspflicht beginnt mit Unverfallbarkeit und damit in Zukunft früher.

## Dynamisierung der Anwartschaften ausgeschiedener Beschäftigter

Scheidet ein Beschäftigter aus dem Unternehmen mit einer unverfallbaren Anwartschaft auf Leistungen der betrieblichen Altersversorgung aus, so wurde dem Beschäftigten bisher mitgeteilt, in welcher Höhe die erdiente Anwartschaft besteht. Dieser Betrag blieb in der Regel bis zum Leistungszeitpunkt unverändert. Ein Inflationsausgleich o. Ä. hatte nach den gesetzlichen Regeln nicht zu erfolgen.

Ab dem 1. Januar 2018 müssen sich nun alle Anwartschaften, die ab dem 1. Januar 2018 erworben werden, auch nach dem Ausscheiden ebenso entwickeln wie die Anwartschaften derjenigen, die weiter im Unternehmen tätig sind.

Dies bringt für viele Unternehmen einen erhöhten Verwaltungsaufwand mit sich, da ab dem 1. Januar 2018 aller Voraussicht nach die Anwartschaften, die ab dem 1. Januar 2018 erworben werden, von den Anwartschaften, die bis zum 31. Dezember 2017 entstehen, getrennt geführt werden müssen. Denn in einem Fall hat nun eine Dynamisierung zu erfolgen, im anderen Fall kann sie unterbleiben.

Das Gesetz sieht jedoch eine Reihe von Ausnahmen vor, unter denen die Dynamisierung unterbleiben kann. Das sind die Fälle, in denen nach der Versorgungssystematik bereits eine Weiterentwicklung der bestehenden Anwartschaften vorgesehen ist.

Eine rein arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersversorgung soll oftmals die **Betriebsstreu der Beschäftigten wertschätzend in die Vergütung** mit einfließen lassen.


Unternehmen sollten daher bestehende Versorgungsordnungen überprüfen und gegebenenfalls anpassen.

### Einseitige Abfindung von Anwartschaften

Kleinstanwartschaften und -renten können derzeit generell ohne Zustimmung des Beschäftigten durch den Arbeitgeber abgefunden werden.

Ab 2018 ist ausnahmsweise die Zustimmung des AN erforderlich, wenn → dieser dem AG binnen drei Monaten nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses mitteilt, → dass er ein neues Arbeitsverhältnis in einem anderen EU-Mitgliedsstaat begründet.

Der Gesetzgeber lässt diese Einschränkung bewusst nur dann greifen, wenn der Beschäftigte ein neues Arbeitsverhältnis in einem anderen EU-Mitgliedsstaat aufnimmt. Denn die bisherige innerdeutsche Regelung ist im Vergleich zur Regelung aus der Mobilitätsrichtlinie, die zwingend umgesetzt werden musste, günstiger.

 Sprechen Sie den für Ihr Unternehmen verantwortlichen Berater an und diskutieren Sie, ob und in welchem Umfang Handlungsbedarf besteht.



## Betriebliche Altersversorgung und die Beitragspflicht zur Sozialversicherung

### Fälle für die Gerichte

Wer sich heute für die Vorsorge im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung entscheidet, weiß, dass die späteren Leistungen grundsätzlich beitragspflichtig zur gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung der Rentner sind. Beitragsfrei bleiben Leistungen, die eine bestimmte Höhe nicht erreichen, oder ab dem 1. Januar 2018 Leistungen, die aus riestergeförderten Verträgen der betrieblichen Altersversorgung stammen.

Das Bundessozialgericht (BSG) hatte in der ersten Oktoberhälfte gleich mehrere Verfahren zu entscheiden, bei denen es darum ging, ob eine Beitragspflicht zur gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung der Rentner besteht oder nicht. Eine Entscheidung, die für die Betroffenen weitreichende finanzielle Konsequenzen hat.

### Das Versorgungswerk der Presse – eine eigene Versorgungseinrichtung?

Wer eine private Berufsunfähigkeitsversicherung abschließt, rechnet kaum damit, dass diese im Leistungs-

fall plötzlich zur Kranken- und Pflegeversicherung der Rentner beitragspflichtig sein soll. Genau das ist jedoch einem früheren Lokalredakteur einer Zeitung widerfahren.

Der frühere Lokalredakteur hatte über das Versorgungswerk der Presse eine Berufsunfähigkeitsversicherung abgeschlossen. Die Beiträge hatte er stets privat aus verbleibendem und versteuertem Einkommen bezahlt. Umso erstaunter war er, als sich bei ihm seine Krankenkasse meldete und aus den Zahlungen der Berufsunfähigkeitsversicherung Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung der Rentner forderte.

Begründet hat dies die Krankenkasse damit, dass das Versorgungswerk der Presse eine berufsständische Versorgungseinrichtung sei. Daher seien unabhängig davon, ob es sich um Leistungen der betrieblichen Altersversorgung handele, Beiträge zu zahlen. Darüber hinaus könne man die Leistungen auch insofern als Leistung der betrieblichen Altersversorgung bewerten,

als die Versicherung nur in Zusammenhang mit dem früheren Arbeitsverhältnis zustande gekommen sei.

Das BSG hat im Ergebnis festgestellt, dass in dem vorliegenden Fall keine Beitragspflicht besteht. Weder handele es sich beim Versorgungswerk der Presse um eine berufsständische Einrichtung, noch liegen hier Leistungen der betrieblichen Altersversorgung vor.

#### **Das Versorgungswerk der Presse (VwdP):**

Das VwdP ist als GmbH mit Sitz in Stuttgart organisiert. Gesellschafter sind verschiedene Verbände aus dem Medienbereich. Da das VwdP nach der Satzung grundsätzlich nur den Angehörigen bestimmter Berufsgruppen offensteht, hat sich das in dem vorliegenden Fall erstinstanzliche Gericht auch mit der Frage befasst, ob es sich beim VwdP um eine berufsständische Versorgungseinrichtung handele. Dann wäre jede Leistung – auch der Privatvertrag – beitragspflichtig zur Kranken- und Pflegeversicherung der Rentner gewesen. Das BSG hat diese jedoch Frage verneint. Die vorstehenden Überlegungen sind auf das Versorgungswerk MetallRente an keiner Stelle übertragbar. Das Versorgungswerk MetallRente hat keine berufs-spezifische Ausrichtung.

#### **Eine Leistung – zweimal Beitrag zahlen**

Wie es besonders unglücklich laufen kann, zeigt der folgende Fall, über den das BSG ebenfalls in der ersten Oktoberhälfte zu entscheiden hatte:

Ein Beschäftigter hatte im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung eine kapitalbildende Lebensversiche-

rung abgeschlossen. Bei Eintritt in den Ruhestand ließ sich der Beschäftigte das Kapital auszahlen. Der Auszahlungsbetrag wurde der Krankenkasse gemeldet. Diese hat dann 1/120 des Kapitalbetrages als Grundlage für die Berechnung der Beiträge herangezogen.

Den ausgezahlten Betrag zahlte der Beschäftigte in eine private Versicherung mit einer sofort beginnenden Rente ein. Er staunte nicht schlecht, als er auch bezüglich dieser Rente Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung zahlen sollte.

Begründet hat die Krankenkasse dies wie folgt: Die Beitragspflicht der Kapitalzahlung ergibt sich daraus, dass es sich um Leistungen der betrieblichen Altersversorgung handele. Die Privatversicherung sei deshalb beitragspflichtig, da der jetzige Rentner in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung freiwilliges Mitglied sei. Und bei freiwilligen Mitgliedern sind alle Einnahmen für die Beitragsberechnung heranzuziehen. Und dazu zählen eben auch Leistungen aus einer privaten Rentenversicherung.

Das BSG hat dies im Grundsatz bestätigt. Allerdings hat es in dem Fall keine Entscheidung getroffen, sondern an die Vorinstanz zurückverwiesen. Einen kleinen Hoffnungsschimmer hat es dem jetzigen Rentner doch noch gegeben: Die Vorinstanz wird zu prüfen haben, ob bei wirtschaftlicher Identität zwischen Kapitalzahlung und Rentenzahlung eine einschränkende Auslegung der Vorschriften geboten ist.



**Fazit:** Der Fall verdeutlicht einmal mehr die Notwendigkeit einer eingehenden Beratung vor der Inanspruchnahme von Leistungen der betrieblichen Altersversorgung. Wir haben die wichtigsten Aspekte in einem Merkblatt zusammengefasst, das Ihr Berater für Sie bereithält. Kontaktieren Sie ihn!



# Nachgefragt: Warum die **Riester-Förderung in der bAV** ab dem 1. Januar 2018 **attraktiver** wird



**Enrico Nickel** ist Berater im Team Ost. Herr Nickel betreut und berät Unternehmen verschiedener Größen und Branchen zu allen Fragen rund um die betriebliche Altersversorgung.

## **Herr Nickel, erwarten Sie im kommenden Jahr eine gesteigerte Nachfrage seitens der Arbeitnehmer hinsichtlich der Riester-Förderung innerhalb der betrieblichen Altersversorgung?**

Die Möglichkeit der Riester-Förderung innerhalb der betrieblichen Altersversorgung ist ja nicht neu. Nach den gesetzlichen Rahmenbedingungen ist sie bereits seit 2002 möglich – in der Praxis wird diese Art der steuerlichen Förderung jedoch kaum genutzt. Mit der anstehenden Änderung erwarten wir jedoch eine steigende Nachfrage.

## **Worin sehen Sie die Gründe für die seltene Nutzung der Riester-Förderung innerhalb der betrieblichen Altersversorgung?**

Dafür gibt es einen eindeutigen Grund: Und das ist der Umstand, dass nach der aktuellen Rechtslage bei der Riester-Förderung innerhalb der betrieblichen Altersversorgung sowohl in der Ansparphase wie auch in der Leistungsphase Sozialversicherungsbeiträge zu bezahlen sind. Damit ist die Riester-Förderung innerhalb der betrieblichen Altersversorgung gänzlich unattraktiv.

## **Das Betriebsrentenstärkungsgesetz sorgt an dieser Stelle ja für eine Änderung. Wie sieht diese aus?**

Das ist denkbar einfach. Die Neuregelung durch das

Betriebsrentenstärkungsgesetz nimmt Leistungen, die auf einer Riester-Förderung beruhen, einfach von der Beitragspflicht aus. Und damit gewinnt die Riester-Förderung innerhalb der betrieblichen Altersversorgung an Attraktivität.

## **Die Attraktivität der Riester-Förderung für den Beschäftigten ist ja nur eine Seite der Medaille. Wie sieht es mit den Arbeitgebern aus? Müssen die Arbeitgeber einen erhöhten Verwaltungsaufwand befürchten? Ich denke da an das Zulageverfahren.**

Das ist eine Sorge, die viele Arbeitgeber umtreibt. Das erfahren wir auch in den Gesprächen, die wir derzeit in den Personalabteilungen führen. Hier können wir jedoch Entwarnung geben. Auch innerhalb der betrieblichen Altersversorgung beantragt der Beschäftigte die Zulage. Der Arbeitgeber hat mit dem Zulageverfahren nichts zu tun.

## **Wer bei der Riester-Förderung die volle Zulage erhalten will, muss ja einen bestimmten Anteil seines Vorjahreseinkommens einzahlen. Woher weiß ich als Beschäftigter, wie viel ich einzahlen muss, damit ich die volle Zulage bekomme?**

Die Berechnung, wie viel Sie einzahlen müssen, um die volle Zulage zu bekommen, kann kompliziert sein. Hier sind viele Beschäftigte überfordert. Welcher Mindestbeitrag erforderlich ist, besprechen wir mit den Beschäftigten. Hierfür stehen wir jederzeit gerne zur Verfügung. Wir raten ohnehin dazu, den Sparbeitrag unabhängig von der Frage zu machen, wie hoch die Mindestzahlung sein muss. Im Vordergrund steht letztlich, was später einmal an Leistung erzielt werden soll. Daran sollte sich der Sparbeitrag orientieren.

Enrico Nickel: Die Berechnung, wie viel Sie einzahlen müssen, um die volle Zulage zu bekommen, kann kompliziert sein. Hierfür stehen wir **jederzeit gerne zur Verfügung**.



## Voraussichtliche Rechengrößen der Sozialversicherung für das Jahr 2018

Vor Kurzem wurde der Referentenentwurf der Sozialversicherungs-Rechengrößenverordnung 2018 bekannt. Danach ergeben sich für das Jahr 2018 folgende voraussichtlichen Werte:

Jahr	2015		2016		2017		2018	
	jährlich	monatlich	jährlich	monatlich	jährlich	monatlich	jährlich	monatlich
<b>Bezugsgröße, § 18 SGB IV</b>								
Bezugsgröße (West)	34.020 Euro	2.835 Euro	34.860 Euro	2.905 Euro	35.700 Euro	2.975 Euro	<b>36.540 Euro</b>	<b>3.045 Euro</b>
Bezugsgröße (Ost)	28.980 Euro	2.415 Euro	30.240 Euro	2.520 Euro	31.920 Euro	2.660 Euro	<b>32.340 Euro</b>	<b>2.695 Euro</b>
<b>Beitragsbemessungsgrenzen</b>								
DRV und AloV (West)	72.600 Euro	6.050 Euro	74.400 Euro	6.200 Euro	76.200 Euro	6.350 Euro	<b>78.000 Euro</b>	<b>6.500 Euro</b>
DRV und AloV (Ost)	62.400 Euro	5.200 Euro	64.800 Euro	5.400 Euro	68.400 Euro	5.700 Euro	<b>69.600 Euro</b>	<b>5.800 Euro</b>
KV und PflV (West und Ost)	49.500 Euro	4.125 Euro	50.850 Euro	4.237 Euro	52.200 Euro	4.350 Euro	<b>53.100 Euro</b>	<b>4.425 Euro</b>
<b>Werte für die bAV</b>								
Steuerliche Förderung nach § 3 Nr. 63 EStG (4% BBG West DRV)	2.904 Euro	242 Euro	2.976 Euro	248 Euro	3.048 Euro	254 Euro	<b>3.120 Euro</b>	<b>260 Euro</b>
Anspruch auf EUW bis zu	2.904 Euro	242 Euro	2.976 Euro	248 Euro	3.048 Euro	254 Euro	<b>3.120 Euro</b>	<b>260 Euro</b>
Mindestbetrag für die EUW (1/160 der Bezugsgröße nach § 18 SGB IV)	212,63 Euro		217,88 Euro		223,13 Euro		<b>228,38 Euro</b>	
KVdR-Grenze monatlich		141,75 Euro		145,25 Euro		148,75 Euro		<b>152,25 Euro</b>
KVdR-Grenze Kapital	17.010 Euro		17.430 Euro		17.850 Euro		<b>18.270 Euro</b>	
Maximaler PSV-Schutz (West) (Dreifache monatliche Bezugsgröße)		8.505 Euro		8.715 Euro		8.925 Euro		<b>9.135 Euro</b>
Maximaler PSV-Schutz (Ost) (Dreifache monatliche Bezugsgröße)		7.245 Euro		7.560 Euro		7.980 Euro		<b>8.085 Euro</b>

Der Bundesrat muss dem Entwurf der Verordnung noch zustimmen.




Der Entwurf der Verordnung ist dem Newsletter als Anhang beigefügt.



# Steuerliche Förderung der bAV

## Entwurf des BMF-Schreibens veröffentlicht

Die Neuerungen der Betriebsrentenstärkungsgesetzes (BRSG) und die sich ändernden steuerrechtlichen Tatbestände bringen es mit sich, dass das BMF-Schreiben zur betrieblichen Altersversorgung überarbeitet werden muss. Da das Gesetz ja bereits am 1. Januar 2018 in Kraft tritt, ist Eile geboten.

 [Der Entwurf des BMF-Schreibens wurde Anfang Oktober 2017 veröffentlicht. Lesen Sie den Entwurf hier.](#)

Die endgültige Fassung des BMF-Schreibens soll noch in diesem Jahr veröffentlicht werden. Wie üblich, haben verschiedene Verbände zu dem Entwurf Stellung genommen. Aus Sicht der Beteiligten sollte der Entwurf an einigen Stellen nachgebessert werden oder eine klare Positionierung erfolgen. Dies bezieht sich insbesondere auf folgende Punkte:

### 1. Keine Aussage zur Riester-Förderung im Sozialpartnermodell

Bekanntlich darf das im Rahmen des BRSG neu eingeführte Sozialpartnermodell keinerlei Garantien vorsehen. Allerdings soll durch das BRSG auch die Riester-Förderung innerhalb der bAV gestärkt werden. Die Regelungen zur Riester-Förderung sehen allerdings zwingend zumindest den Kapitalerhalt zum Beginn der Leistungsphase vor. Dieser Widerspruch ist durch den Entwurf nicht aufgelöst. Insoweit wird eine Klarstellung gefordert.

### 2. Berechnung des verpflichtenden Arbeitgeberzuschusses nach § 1a Abs. 1a BetrAVG

Wandelt der Beschäftigte Entgelt in einen externen Durchführungsweg um, hat der Arbeitgeber einen Zuschuss in Höhe von 15% zu gewähren, wenn Sozialversicherungsbeiträge gespart werden.

Uneinigkeit besteht noch, wie dieser Zuschuss zu berechnen ist. Der Entwurf des BMF-Schreibens gibt zu dieser Frage lediglich in einer Fußnote andeutungsweise Auskunft. Die Deutungshoheit hierzu liegt beim BMAS und eben nicht beim BMF. Mit den nur vagen Ausführungen im Entwurf ist jedoch keine Klarstellung verbunden.


### 3. Zeitpunkt der Nachdotierung

Ab dem 1. Januar 2018 wird es den Beschäftigten möglich sein, für Zeiträume, in denen das erste Dienstverhältnis beispielsweise wegen einer Entsendung ins Ausland oder wegen Zeiten der Kindererziehung ruhte, rückwirkend steuerfrei Beiträge in die betriebliche Altersversorgung zu entrichten. Das Gesetz lässt die Frage offen, ob die Nachdotierung bis zu einem bestimmten Zeitpunkt zu erfolgen hat. Nach dem Wortlaut des Gesetzes könnte die Nachdotierung auch erst kurz vor Inanspruchnahme der Leistung erfolgen.

Der Entwurf des BMF-Schreibens fordert hingegen einen zeitlichen Zusammenhang zwischen dem Ruhen und der Nachentrichtung. Dieser Zusammenhang soll nach dem Entwurf des BMF-Schreibens nur dann gegeben sein, wenn die Nachentrichtung bis zum Ende des darauffolgenden Kalenderjahres erfolgt.

Gerade bei einem Ruhen aufgrund von Zeiten der Kindererziehung erscheint es fraglich, ob dann auch die erforderlichen Mittel zur Verfügung stehen.

Wir informieren Sie, sobald die endgültige Fassung des BMF-Schreibens veröffentlicht ist.

 [Damit Sie sich einen Überblick über die Änderungen im BetrAVG verschaffen können, haben wir die Änderungen in den aktuellen Text mit eingearbeitet. Mit diesem Link gelangen Sie zur Lesefassung.](#)

Lesen Sie hier den [Entwurf des BMF-Schreibens](#), der Anfang Oktober 2017 veröffentlicht wurde.



## Beitragssatz des PSV für 2017 auf 2,0 Promille festgesetzt

Am 07. November 2017 hat der Vorstand des PSV den endgültigen Beitragssatz für 2017 festgesetzt. Mit 2,0 Promille liegt er unter dem langjährigen Durchschnitt. Auch hier spiegelt sich die gute wirtschaftliche Lage wieder.

Für 2016 wurde erstmals kein Beitrag zum PSV fällig – der Beitragssatz wurde auf 0 festgelegt. 2015 lag der Beitragssatz bei 2,4 Promille.



[Zur Pressemitteilung des PSV](#)



## Eine Chance für die Berufsunfähigkeitsabsicherung

Mit dem Betriebsrentenstärkungsgesetz (BRSG) soll insbesondere die Vorsorge fürs Alter gestärkt werden. Betriebliche Altersversorgung bedeutet jedoch mehr. Nicht nur für das Alter soll vorgesorgt werden; auch der Weg dahin muss sicher sein. Welchen

Chancen sich aus dem BRSG für die Berufsunfähigkeitsabsicherung ergeben, erläutert Gertraud Aderer, Vorsorgespezialistin bei APP, in einem Beitrag auf unserer Internetseite zum BRSG.

→ [Lesen Sie hier den Beitrag.](#)



# Allianz Pension Partners: Mal persönlich. Mal digital. Immer in Ihrer Nähe.



Kontaktieren Sie Ihren persönlichen Berater unter [info@allianzpp.com](mailto:info@allianzpp.com), **0800 – 7 23 50 91** (kostenfrei) oder buchen Sie Ihre Online-Beratung unter [www.allianzpp.com/in-ihrer-naehe](http://www.allianzpp.com/in-ihrer-naehe).

## Impressum

**Herausgeber:** Allianz Pension Partners GmbH,  
Königinstraße 28, 80802 München  
**Redaktion:** Dr. Albrecht Eisenreich  
**Stand:** November 2017  
[www.allianzpp.com](http://www.allianzpp.com)

Diese Broschüre wurde mit größter Sorgfalt erstellt. Die Angaben beruhen auf Quellen, die wir für zuverlässig halten, für deren Richtigkeit und Vollständigkeit wir jedoch keine Gewähr übernehmen können. Zahlen und Fakten beruhen auf aktuellen Rechtsgrundlagen. Für steuerliche Fragen wenden Sie sich bitte an Ihren Steuerberater.

Unsere Partner

**MetallRente** 

**KlinikRente**  
VERSORGUNGSWERK

  
Presse-Versorgung

Allianz Pension Partners

**Allianz** 