

Die fünf Durchführungswege zur betrieblichen Altersvorsorge (bAV)

Die betriebliche Altersversorgung kann über fünf verschiedene Wege durchgeführt werden. Die sogenannten Durchführungswege sind im Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung (Betriebsrentengesetz, BetrAVG) geregelt.

Das direkte Versprechen des Arbeitgebers, zum Renteneintritt eine Altersrente an seine Beschäftigten zu bezahlen, nennt sich **Direktzusage**. Die Direktzusage stellt den ursprünglichsten Durchführungsweg dar. Sie wird direkt im Unternehmen verwaltet, finanziert und ausbezahlt. Auch aus steuerrechtlichen Gründen bezüglich der Rückstellungsbildung nimmt die Direktzusage an Beschäftigte seit Jahren ab.

Bei den vier weiteren Wegen erfolgt die Durchführung außerhalb des Unternehmens. Diese Versorgungseinrichtungen nennen sich **Unterstützungskasse**, **Pensionskasse**, **Pensionsfonds** und **Direktversicherung**. Gemeinsam haben sie, dass vom Unternehmen oder/und den Beschäftigten Beiträge eingezahlt werden. Zum Altersrentenbeginn wird die Altersleistung vom entsprechenden Versorgungsträger ausbezahlt. Das Unternehmen muss für die Altersversorgung grundsätzlich keine Rückstellungen in der Bilanz bilden. Die Unterschiede in diesen Durchführungsweisen liegen unter anderem zum einen sowohl in der steuerrechtlichen Bewertung der Beitragszahlung und der Altersleistung als auch im Anlagespektrum des aufzubauenden Versorgungskapitals. Beispielsweise kann ein Pensionsfonds weit mehr Instrumente des Kapitalmarkts nutzen als die Pensionskasse. Die sich daraus ergebende höhere Renditechance steht einem Risiko gegenüber, welches von der Bundesanstalt für Finanzdienstleistung (BaFin) umfangreich überwacht wird.

Was bewirkt das Betriebsrentenstärkungsgesetz?

Das Betriebsrentenstärkungsgesetz vom 17. August 2017 bringt weitreichende Änderungen zur betrieblichen Altersversorgung mit sich, flankiert durch einschlägige steuerrechtliche Reformen. Die Regelungen traten weitestgehend Anfang 2018 und Anfang 2022 in Kraft. Das Gesetz soll zur Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung bei kleinen und mittleren Unternehmen sowie bei Beschäftigten mit niedrigem Einkommen beitragen.

Ferner sind Anreize für Arbeitgeber enthalten, sich an der betrieblichen Altersversorgung finanziell zu beteiligen und den Beschäftigten ein entsprechendes Angebot zu machen. Im Wesentlichen gehören dazu die Weitergabe der eingesparten Sozialversicherungsbeiträge in Höhe von bis zu 15 Prozent, der bAV-Förderbetrag für Geringverdiener bei Zahlung eines Arbeitgeberbeitrags sowie tarifvertragliche Regelungsmöglichkeiten. Dazu zählen das **Optionsmodell** zur Entgeltumwandlung und das **Sozialpartnermodell**, mithilfe dessen die **reine Beitragszusage** umgesetzt werden kann.