

Weitere Informationen zur betrieblichen Altersvorsorge

Die Grundlagen für betriebliche Altersrenten sind im **Betriebsrentengesetz** (BetrAVG) geregelt. Sieht der Tarifvertrag eine Betriebsrente vor, so müssen mindestens die mit diesem Gesetz geschaffenen Rahmenbedingungen erfüllt sein. Hierzu gehören insbesondere

- die **Unverfallbarkeit** der Ansprüche,
- die **Anpassungspflicht** der Bezüge,
- die **Insolvenzsicherung** und
- die Möglichkeit einer **Abfindung**.

Es gibt **fünf verschiedene Formen** - so genannte Durchführungswege - der betrieblichen Altersvorsorge:

- Direktzusage des Arbeitgebers,
- Unterstützungskasse,
- Pensionsfonds,
- Pensionskasse,
- Direktversicherung.

Grundsätzlich werden Direktversicherungen, Pensionskassen und Pensionsfonds **staatlich gefördert**. Aber auch Direktzusagen und Unterstützungskassen können steuerliche Vorteile für Arbeitgeber und Arbeitnehmer haben.

Die betriebliche Altersvorsorge kann vom Arbeitgeber, vom Arbeitnehmer oder von beiden gemeinsam finanziert werden. Arbeitnehmer haben die Möglichkeit, die betriebliche Altersvorsorge direkt aus ihrem Bruttoeinkommen (**Entgeltumwandlung**) zu finanzieren, was Steuervorteile sichert.

Die betriebliche Altersvorsorge folgt, wie die gesamte staatlich beeinflusste Altersvorsorge (gesetzliche Rente, Riester-Rente, Basis-Rente) dem Prinzip der **nachgelagerten Besteuerung**. Das heißt: Der Staat unterstützt das Altersvorsorgesparen durch Steuererleichterungen und/oder Zulagen und hält dafür bei der Auszahlung im Alter „die Hand auf“. Unter dem Strich ist das jedoch für die meisten Steuerpflichtigen ein **gutes Geschäft**, weil die Steuerbelastung im Alter in der Regel niedriger ist als in der Erwerbsphase.
