

Die Durchführungswege der betrieblichen Altersversorgung.

Die vielfältigen Möglichkeiten der bAV auf einen Blick.

		Direktversicherung	Pensionskasse	Pensionsfonds	Rückgedeckte Pensionszusage	Rückgedeckte Unterstützungskasse
Steuerfreiheit der Beiträge		Ja, steuerfrei bei 1. Dienstverhältnis bis 8 % der Beitragsbemessungsgrenze p.a. lohnsteuerpauschalierte Beiträge werden angerechnet			Ja, beitragsmäßig unbegrenzt steuerfrei, soweit die Versorgung angemessen ist.	
Sozialabgabenfreiheit der Beiträge	bei AG-finanzierter Versorgung	Ja, beitragsfrei bis 4 % der Beitragsbemessungsgrenze p.a.			Ja, beitragsmäßig unbegrenzt beitragsfrei.	
	bei AN-finanzierter Versorgung (Entgeltumwandlung)	Ja, beitragsfrei bis 4 % der Beitragsbemessungsgrenze p.a. Der Arbeitgeber-Anteil ist anzurechnen.			Ja, beitragsfrei bis 4 % der Beitragsbemessungsgrenze p.a. (zusätzlich zu DV / PK / PF)	
Verbindlicher Arbeitgeberzuschuss		Ja - i.H.v. 15 % der Entgeltumwandlung, soweit eine Sozialversicherungersparnis gegeben ist			nicht zuschusspflichtig	
Versteuerung der Leistungen		Renten und Kapitalleistungen sind voll steuerpflichtig - keine Fünftelregelung bei Kapitalleistung zulässig.			Renten und Kapitalleistungen werden wie nachlaufender Arbeitslohn voll versteuert. Abzgl. AN-Pauschbetrag, Versorgungsfreibetrag. Fünftelregelung bei Kapitalleistung möglich.	
Riesterfähigkeit		Möglich, aber private Durchführung empfohlen.			Nicht förderfähig.	
Übertragbarkeit		Ja, Übertragungsanspruch des Arbeitnehmers auf neuen Arbeitgeber (auch private Weiterführung möglich)			Übertragung auf neuen Arbeitgeber möglich, wenn dieser zustimmt. Private Fortführung nicht möglich.	
Bilanzbelastung		Nein.			Ja, Rückstellungen	Nein.
Verwaltungsaufwand für Arbeitgeber		Minimal.		Begrenzt - ggf. Nachhaftungsrisiko	Hoch - interne Abwicklung	Begrenzt - Verwaltungsgebühr VeK
Erforderliche Insolvenzversicherung für AN		Nein.			Ja. PSV-Kosten für Arbeitgeber ab Eintritt der gesetzlichen Unverfallbarkeit.	
Vorteile und Eignung		Optimal für alle Arbeitnehmer. Ausgezeichnete Grundversorgung für GGF und Führungskräfte. Einfach. Keine Zusatzkosten und keine Nachschusspflicht für Unternehmen. Keine Bilanzberührung. Flexible Zuzahlungen möglich. Klassische und fondsgebundene Rentenversicherung wählbar. Flexibler Rentenbeginn zwischen 62 und 85 Jahren.		Für risikobewusste bzw. chancenorientierte Arbeitnehmer geeignet. Eventuell Nachschussverpflichtung für Arbeitgeber.	Gut geeignet zur Versorgung von GGF und Führungskräften. Sinnvoll als Aufbauversorgung, wenn Bilanzbelastung und Verwaltungsaufwand akzeptiert werden.	Sehr interessant für GGF und Führungskräfte. Hohe gleichmäßige Beiträge führen zu hohen Leistungen - ideal, da ohne Risiko und Bilanzbelastung!