

bAV ohne Bauchschmerzen

Die pauschaldotierte Unterstützungskasse

Haftungslage in der betrieblichen Altersversorgung, Funktionsweise der pdUK und ihre bilanziellen, steuerlichen und liquiditätsseitigen Wirkungen im Unternehmen.

Referent: Johann Porta & Stb. Johannes Lemminger

Pauschaldotierte Unterstützungskasse · BMV Group

Agenda

01

Ausgangslage

Versorgungslücke, Durchführungswege und die Rolle der Direktversicherung im Markt.

02

Haftung des Arbeitgebers

Einstandspflicht nach § 1 Abs. 1 Satz 3 BetrAVG und die typischen Haftungsfallen im Arbeitsalltag.

03

Die pauschaldotierte Unterstützungskasse

Rechtliche Einordnung, § 4d EStG, Funktionsweise und die drei Liquiditätsvorteile.

04

Häufige Fragen aus der Praxis

Besteuerung, gesetzliche Rente, Bindungswirkung, Interessenlage.

05

Bewertung für den Arbeitgeber

Vorteile, Nachteile und Praxishinweise für die Beratung.

Referenten

Johannes Lemminger

Steuerberater, Lemminger & Lemminger.

Schwerpunkt betriebliche Altersversorgung und Liquiditätsgestaltung im Mittelstand.

Autor von "Steuern machen Spaß!" (Forward Verlag).

Johann Porta

Dozent und Autor, BMV BAV Institut GmbH

Spezialist für die Einrichtung und Verwaltung pauschaldotierter Unterstützungskassen.

Ziel dieses Webinars

Sie sollen nach diesem Vortrag beurteilen können, für welche Mandate die pauschaldotierte Unterstützungskasse in Betracht kommt, welche Haftungs- und Bilanzfragen sie auslöst und an welchen Stellen die gängige Vertriebsargumentation fachlich zu präzisieren ist.

DIE UNTERNEHMERBANK

Liquidität bleibt. Zukunft wächst.



01

Ausgangslage

Warum die zusätzliche Altersversorgung an Bedeutung gewinnt und warum die Direktversicherung nicht der einzige Weg ist.

DIE UNBEQUEME WAHRHEIT

Wenn Sie heute mitten im Arbeitsleben stehen, gilt eine unbequeme Wahrheit: Ihre gesetzliche Rente wird nicht reichen. Nicht, um den Lebensstandard zu halten, den Sie gewohnt sind.

Mit soviel Rente kannst du rechnen

Brutto Monatsgehalt	Monatsrente nach 45 Jahren Arbeit
1.500,-€	671,46 €
2.000,-€	895,28 €
2.500,-€	1119,10 €
3.000,-€	1342,92 €
3.500,-€	1566,74 €
4.000,-€	1790,56 €
4.500,-€	2014,37 €
5.000,-€	2.238,19 €

**Wie viel Rente wirst
du erhalten?**

Das Problem

1

Demografie

Wir werden älter und bleiben länger fit.

2

Kaufkraft

Die Renten steigen langsamer als die Lebenshaltungskosten.

3

Struktur

Die Alterspyramide ist längst keine Pyramide mehr.

Der Staat hat das längst verstanden und fördert die zusätzliche Altersvorsorge. Den meisten ist die Direktversicherung ein Begriff. Doch sie ist nur **einer von fünf** möglichen Durchführungswegen der betrieblichen Altersversorgung. Einer davon ist in der Beratungspraxis kaum präsent: **die pauschaldotierte Unterstützungskasse.**

Direktversicherung

Pensionskasse

Pensionsfonds

Direktzusage

Unterstützungskasse

Die fünf Durchführungswege der betrieblichen Altersversorgung nach § 1b BetrAVG

Welcher Durchführungsweg ist der größte?

≈ 8,8 Mio.

Direktversicherungsverträge in Deutschland (Versicherungsstatistik 2024). Marktführer nach Vertragsanzahl.

1 von 5

Die Direktversicherung ist nur einer von fünf Durchführungswegen, dominiert aber die Beratungspraxis.

Hunderte Mrd.

Nach Kapitalvolumen sind Unterstützungskassen und Direktzusagen die eigentlichen Schwergewichte.

Warum die Direktversicherung so verbreitet ist

Sie ist für den Mittelstand einfach einzurichten, meist als Entgeltumwandlung, und die Durchführung wird vollständig an den Versicherer ausgelagert.

Wo die anderen Wege dominieren

Geht es um strategische Unternehmensfinanzierung, Unabhängigkeit und Kapitalvolumen, sind Unterstützungskassen und Direktzusagen die Instrumente der Industrie.

ZU PRÄZISIEREN

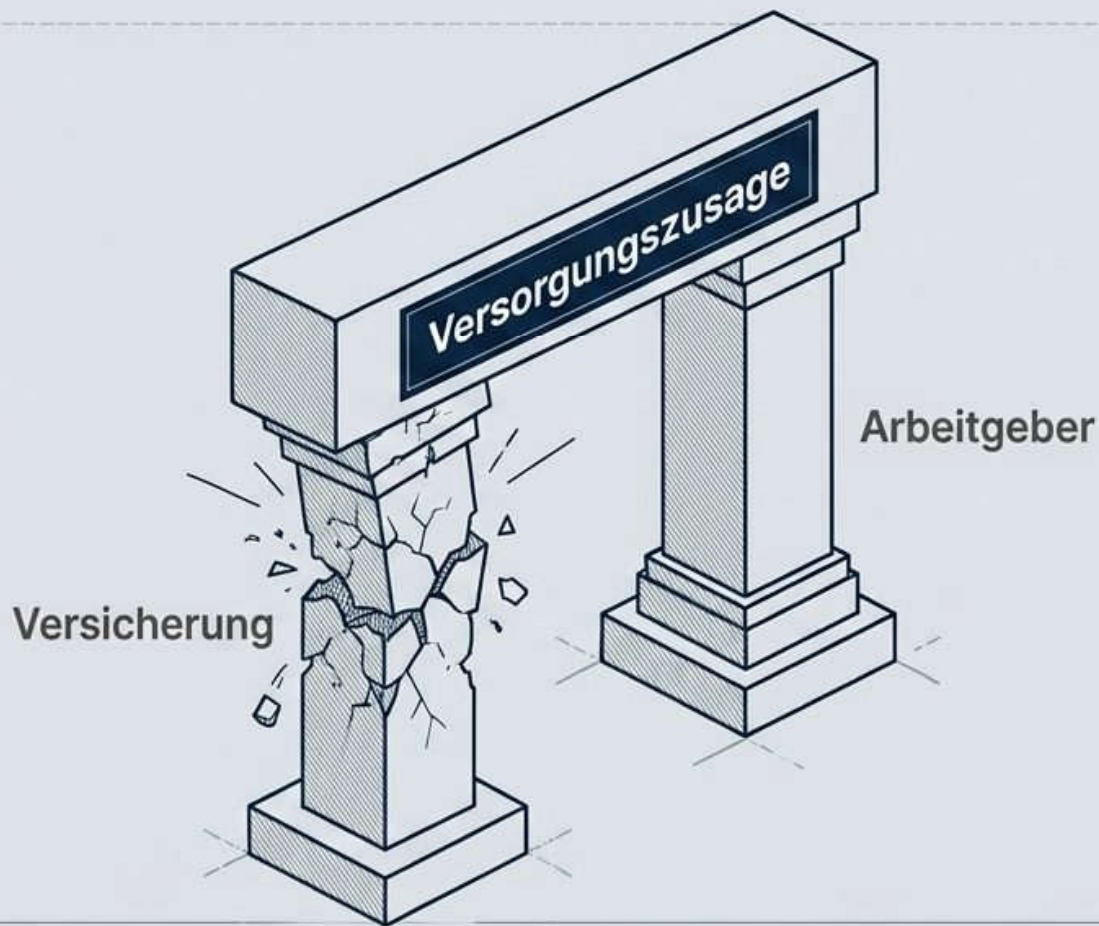
Der Satz "das Risiko wird komplett auf die Versicherung ausgelagert" ist Vertriebsrhetorik, nicht Rechtslage. Ausgelagert wird die Durchführung, nicht die Haftung.

02

Haftung des Arbeitgebers

Die Einstandspflicht nach § 1 Abs. 1 Satz 3 BetrAVG gilt in jedem Durchführungsweg.
Sie ist der eigentliche Ausgangspunkt der Beratung.

Die absolute Einstandspflicht: § 1 Abs. 1 Satz 3 BetrAVG



Subsidiärhaftung

Der Arbeitgeber haftet immer und ausnahmslos für die zugesagte Leistung. Man kann die Durchführung delegieren, niemals die Verantwortung.

Der BaFin-Schock (§ 314 VAG)

Gerät eine Lebensversicherung in Schieflage, darf die BaFin Renten per Gesetz kürzen, um den Versicherer zu retten.

Die Lücke

Diese Kürzung gilt nicht für das Arbeitsrecht. Der Arbeitnehmer hat weiterhin Anspruch auf 100 %. Die Differenz zahlt das Unternehmen aus eigenem Betriebsvermögen.

Zwischenfazit zur Haftung

Risikofeld	Norm / Maßstab	Kernaussage
Einstandspflicht	§ 1 Abs. 1 S. 3 BetrAVG	Gilt ausnahmslos in jedem Durchführungsweg.
Eingriff der Aufsicht	§ 314 VAG	Kürzung wirkt versicherungsrechtlich, nicht arbeitsrechtlich.
Gesundheitsfalle	Anzeigepflicht	Rücktritt des Versicherers lässt die Zusage unberührt.
Beitragspause	Tarifwechsel	Zusagebezogener Garantiezins wird zur Nachschusspflicht.
Vorzeitiges Ausscheiden	m/n-tel, BAG	Wertgleichheit ist vom Arbeitgeber herzustellen.
Anpassungsprüfung	§ 16 BetrAVG	Befreiung nur bei exakter Tarifgestaltung.
Gleichbehandlung	§ 1a BetrAVG, AGG	Rechtsfolge ist die Anpassung nach oben.

Die Haftung ist kein Argument gegen die pdUK und kein Argument für die Direktversicherung. Sie besteht in beiden Wegen. Die Frage ist nur, wo das Kapital in der Zwischenzeit arbeitet.

03

Die pauschaldotierte Unterstützungskasse

Rechtliche Einordnung, Zuwendungsgrenzen nach § 4d EStG, Funktionsweise und die drei Liquiditätsvorteile.

Zwei Arten der Unterstützungskasse

Rückgedeckte Unterstützungskasse

Auch versicherungsförmige Unterstützungskasse genannt. Die Kasse deckt die zugesagten Leistungen über einen Versicherungsvertrag ab. Das Kapital verlässt das Unternehmen.

Pauschaldotierte Unterstützungskasse (pdUK)

Die ursprüngliche Form dieses Durchführungsweges. Das Trägerunternehmen baut keine volle Anwartschaftsfinanzierung auf, sondern bildet lediglich ein Reservepolster. Das Kapital bleibt im Unternehmen.

Steuerliche Systematik

Die Höhe der steuerlich abzugsfähigen Zuwendungen richtet sich bei der pdUK **nicht nach versicherungsmathematischen Grundsätzen**, sondern nach den Regelungen des **§ 4d EStG**. Das ist der zentrale Unterschied zur rückgedeckten Kasse und der Grund, warum die pdUK gestaltbar ist.

Zuwendungsgrenzen nach § 4d EStG

Abzugsfähige Zuwendung, § 4d Abs. 1 Nr. 1

- Buchst. a: Deckungskapital für laufende Leistungen nach Anlage 1 zu § 4d EStG
- Buchst. b: 25 % der jährlichen Versorgungsleistungen bei Altersversorgung
- Buchst. b: 6 % bei reiner Invaliditäts- oder Hinterbliebenenversorgung
- Buchst. c und d: Versicherungsbeiträge, Abfindungen und Übertragungswerte

Zulässiges Kassenvermögen

Deckungskapital nach Anlage 1 zuzüglich des **Achtfachen der nach Buchstabe b abzugsfähigen Zuwendungen**.

Übersteigt das Kassenvermögen diese Grenze, liegt eine Überdotierung vor.

Folge: Die Zuwendung ist insoweit nicht abzugsfähig und die Steuerbefreiung der Kasse steht in Frage.

Die pauschal dotierte Unterstützungskasse

Steuerrechtliche Regelung in Bezug auf das Unternehmen :

Einkommensteuergesetz (EStG)

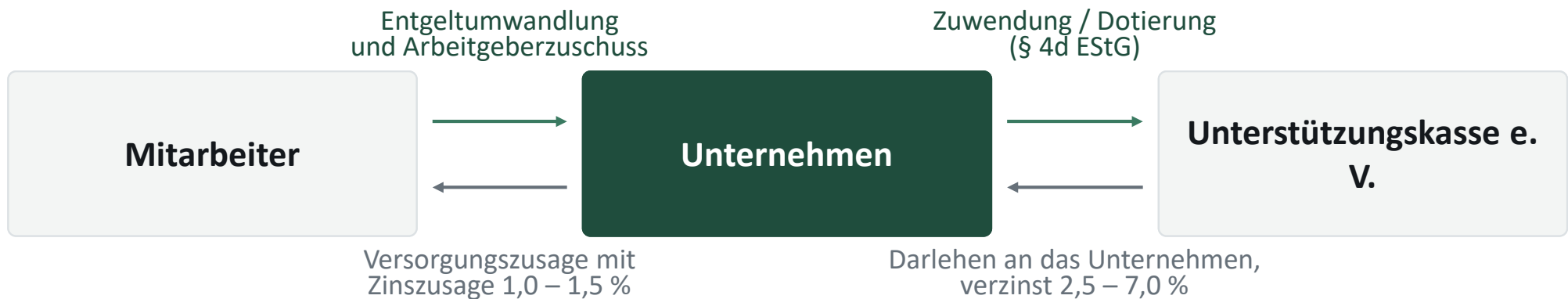
- ➔ § 4d 1.1.a Einmalbeitrag in der Leistungsphase
- ➔ § 4d 1.1.b Reservepolster in der Anwartschaftsphase
- ➔ R 27 a Abs. 4 Einkommensteuerrichtlinien

Steuerrechtliche Regelung in Bezug auf das Versorgungswerk :

- ➔ Körperschaftssteuergesetz (KStG) §§ 5 und 6
- ➔ Körperschaftssteuerdurchführungsverordnung (KStDV) §§ 1 und 3
- ➔ Körperschaftssteuerrichtlinien (KStR) Abschnitt 6 und 23

So funktioniert die pdUK

Drei Beteiligte, zwei Geldkreisläufe. Entscheidend ist: In der Ansparphase verlassen die Mittel das Unternehmen zu keinem Zeitpunkt. Der Zinsvorteil liegt in der Differenz zwischen der Zusage an den Mitarbeiter und dem Darlehenszins der Kasse an das Unternehmen.



Im Leistungsfall

Die Unterstützungskasse zahlt die Versorgungsleistung als Rente, in bis zu 10 gleichen Jahresraten oder als Kapital an den Mitarbeiter aus.

Wirkung im Unternehmen

Zusätzliche Liquidität · Optimierung des Ratings ·
Mitarbeiterbindung · Senkung der Fluktuationskosten ·
Altersabsicherung für Geschäftsführer und Führungskräfte

Das Geld bleibt im Unternehmen

Drei mögliche Finanzierungsformen

arbeitnehmerfinanziert · arbeitgeberfinanziert · Mischform aus Entgeltumwandlung und Arbeitgeberzuschuss

Der erste Liquiditätsvorteil

Für den Gesamtbetrag erteilt der Arbeitgeber eine Zinszusage, individuell, aktuell zwischen 1,00 % und 2,50 %. Der Vorteil entsteht dadurch, dass das Geld **anders als bei der versicherungsförmigen Lösung im Unternehmen verbleibt**.

SOZIALVERSICHERUNGSRECHTLICHE GRENZE

Bei Direktzusage und Unterstützungskasse ist die Entgeltumwandlung nur bis 4 % der Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung beitragsfrei: **2026 sind das 4.056 € im Jahr bzw. 338 € im Monat** (BBG 101.400 €). Darüber hinausgehende Beträge sind voll sozialversicherungspflichtig. Lohnsteuerlich besteht diese Grenze nicht.

Dotierung und Rückdarlehen

Der zweite Liquiditätsvorteil

Zusätzlich kann das Unternehmen eine Zuwendung an die Unterstützungskasse leisten, die sogenannte Dotierung (§ 4d EStG). **Diese Dotierung kann gleichzeitig von der pdUK wieder als Darlehen an das Unternehmen zurückgezahlt werden.** Über die Steuerersparnis der Dotierung verbleibt im Ergebnis mehr Geld im Unternehmen.

1

Dotierung

Das Unternehmen leistet eine Zuwendung an die Kasse.

2

Betriebsausgabe

Die Zuwendung ist im Rahmen des § 4d EStG abzugsfähig.

3

Rückdarlehen

Die Kasse gewährt dem Unternehmen ein Darlehen in gleicher Höhe.

Wirtschaftliches Ergebnis: Der Aufwand mindert den steuerlichen Gewinn, die Liquidität verlässt das Unternehmen nicht.

Die Verzinsung des Darlehens

Der dritte Liquiditätsvorteil

Er entsteht durch die Verzinsung des Darlehens der pdUK an das Unternehmen. Diesen Zins darf das Unternehmen aktuell zwischen 2,5% und 7,00 % festlegen. Auch dieses Geld fließt nicht aus dem Unternehmen ab, weil es als weiteres Darlehen der pdUK an das Unternehmen zurückfließt, **sorgt aber für eine steuerliche Entlastung.**

2,5 – 7,0 %

Darlehenszins der pdUK an das Unternehmen. Gegenläufig zur Zinszusage an den Mitarbeiter von 1,0 – 1,5 %.

Im Rentenalter zahlt die Unterstützungskasse die Versorgungsleistung entweder als Rente, in bis zu 10 Gleichen Jahresraten oder als Kapital an den Mitarbeiter aus.

ANGEMESSENHEIT PRÜFEN

Der Darlehenszins ist der steuerlich sensibelste Parameter des Modells. Er sollte marktüblich begründbar und dokumentiert sein. Bei Versorgungszusagen an Gesellschafter-Geschäftsführer tritt die Prüfung der verdeckten Gewinnausschüttung hinzu.

BEGRIFF

Was mit "Unternehmerbank" gemeint ist

Woher die Liquidität kommt

- Durch die Entgeltumwandlung entsteht zusätzliche Liquidität, denn es handelt sich um nicht ausgezahltes Gehalt.
- Auch ein Arbeitgeberzuschuss fließt zunächst nicht ab, sondern bleibt im Unternehmen.
- Hinzu kommen die steuerlichen Vorteile aus der Darlehensgewährung. Zinsen, die das Unternehmen praktisch an sich selbst zahlt.

Wann die Liquidität benötigt wird

Erst dann, wenn die Mitarbeiter tatsächlich in den Ruhestand gehen. Bis dahin steht das Kapital dem Unternehmen zur Verfügung. Mit dieser zusätzlichen Liquidität lässt sich über viele Jahre wirtschaften und langfristig investieren.

Was im Kern passiert

Das Unternehmen erhält nichts anderes als ein Darlehen von seinen Mitarbeitern. Im Rentenalter wird dieses Darlehen zurückgezahlt, entweder als Rente oder als Kapitalauszahlung. Das Ergebnis ist eine sehr langfristige, zinsgünstige und sicherheitenfreie Finanzierung.

DIE DREI HEBEL

Für Ihr Unternehmen. Für Ihre Zukunft.



LIQUIDITÄT

Liquidität bleibt im Unternehmen
und schafft Möglichkeiten.



MITARBEITERBINDUNG

Mitarbeiter absichern.
Motivieren. Binden.



UNABHÄNGIGKEIT

Unabhängiger von Banken.
Freier in Entscheidungen.



SICHERHEIT
FÜR HEUTE.
ZUKUNFT
FÜR MORGEN.



DREI HEBEL. EIN ZIEL: STARKE UNTERNEHMEN.

Dieselbe pdUK, zwei Betrachtungsweisen

Sparbuch: so sieht es der Mitarbeiter

- Vollständige Transparenz über den eigenen Stand
- Einzahlungen in Form der Entgeltumwandlung
- Zusätzliche Einzahlungen durch den Arbeitgeberzuschuss (gestundetes Gehalt)
- Verzinsung durch die feste Zinsusage
- Fälligkeit zu einem klar definierten Termin
- Fest vereinbarter Zins, keine Marktschwankungen, keine Überraschungen

Darlehen: so sieht es der Arbeitgeber

- Liquiditätszufluss ins Unternehmen
- Feste Fälligkeit, der Rückzahlungszeitpunkt ist bekannt
- Freie Verwendbarkeit der Mittel
- Fester Zins
- Langfristig
- Sicherheitenfrei, keine Grundschulden, keine Bürgschaften

Sparbuch hier, Darlehen dort, beides derselbe Vorgang.

Wer diese doppelte Logik verstanden hat, ist bereit für den zweiten Schritt: **die Kapitalanlage.**

Aus Liquidität wird Strategie

Der entscheidende Vorteil

Der Zeitpunkt des Mittelabflusses steht fest. Das Unternehmen weiß heute schon, wann das Geld wieder herausgeht, und kann entsprechend planen. Mit den freien Mitteln lässt sich wirtschaften und systematisch ansparen.

A

Teure Kredite ablösen

Oberste Priorität sollte immer sein, teure Bankdarlehen abzulösen, allen voran den Kontokorrentkredit.

B

Investieren

Kapital steht für Investitionen in das eigene Unternehmen zur Verfügung.

C

Rücklage bilden

Aufbau einer Reserve für strategische Vorhaben und Rückzahlungszeitpunkte.

Die Verwendung entscheidet über den Erfolg des Modells. Wer die zusätzliche Liquidität konsumiert, verspielt den Vorteil.

04

Häufige Fragen aus der Praxis und Originalbeispiel

Besteuerung der Auszahlung, Wirkung auf die gesetzliche Rente, Bindungswirkung der Zusage und die Interessenlage zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer.

Vorschlag – Kurzübersicht



ARH: Genius Vorsorge / Einzel
Direktversicherung § 3 Nr. 63 EStG

Ihre persönlichen Daten

Geburtsdatum	26.05.1979	Monatlicher Beitrag	338,00 €
Versicherungsbeginn	01.07.2026		
Rentengarantiezeit ¹	24 Jahre		

Leistung zum vereinbarten Rentenbeginn

Rentenbeginn	Garantierte Rente	Gesamte Rente	Garantierte Kapitalabfindung	Gesamte Kapitalabfindung
01.06.2046	169,25 €	451,57 €	56.547,40 €	125.680,49 €

Versorgungsleistung bei angenommener jährlicher Wertentwicklung zum Rentenbeginn

Wertentwicklung	Gesamte Rente	Gesamte Kapitalabfindung
0%	245,64 €	68.368,28 €
3%	328,44 €	91.411,19 €
6%	451,57 €	125.680,49 €
9%	631,23 €	175.684,16 €

Auswertung - Eigenbeteiligung und Kapitalleistung

Eigenbeteiligung

Ihre **monatliche Eigenbeteiligung** aus Ihrem Nettolohn: **155,00 €**

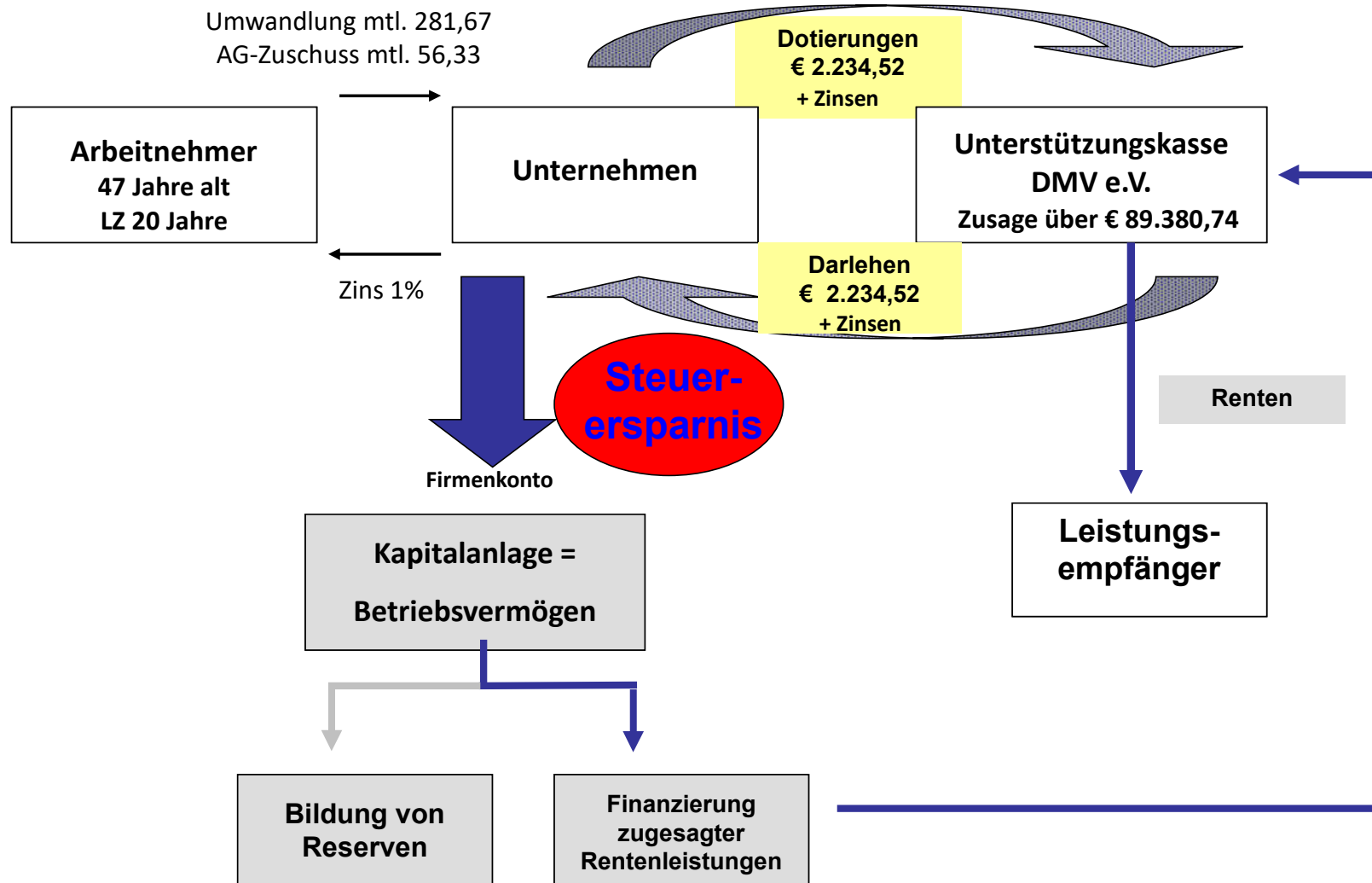
Ihre **jährliche Eigenbeteiligung** aus Ihrem Nettolohn: **1.860,00 €**

Ihre **gesamte Eigenbeteiligung** nach 19 ¹¹/₁₂ Jahren aus Ihrem Nettolohn: **37.045,00 €**

Kapitalleistung

Ihre **prognostizierte Kapitalleistung** ¹ zum Laufzeitende in 19 ¹¹/₁₂ Jahren: **125.680,49 €**

Ein besonderes System



Vorname	Name	Strasse	Ort	Geburtsdatum	Zusagebeginn	AG	AN	Zins	Rente
Jörg		Nr. 91	76227 Karlsruhe	26.05.1979	01.07.2026	56,33	281,67	1%	mit 67

2026	2.033,92 €	2.348,37 €	0,00 €	314,45 €	2.328,00 €	2.028,00 €
2027	6.132,27 €	7.150,48 €	0,00 €	1.018,21 €	4.656,00 €	4.056,00 €
2028	10.271,62 €	12.096,65 €	0,00 €	1.825,03 €	4.656,00 €	4.056,00 €
2029	14.452,36 €	17.191,21 €	0,00 €	2.738,85 €	4.656,00 €	4.056,00 €
2030	18.674,90 €	22.438,61 €	0,00 €	3.763,71 €	4.656,00 €	4.056,00 €
2031	22.939,67 €	27.843,43 €	0,00 €	4.903,76 €	4.656,00 €	4.056,00 €
2032	27.247,09 €	33.410,39 €	0,00 €	6.163,30 €	4.656,00 €	4.056,00 €
2033	31.597,58 €	39.144,36 €	0,00 €	7.546,78 €	4.656,00 €	4.056,00 €
2034	35.991,57 €	45.050,35 €	0,00 €	9.058,78 €	4.656,00 €	4.056,00 €
2035	40.429,51 €	51.133,52 €	0,00 €	10.704,01 €	4.656,00 €	4.056,00 €
2036	44.911,83 €	57.399,19 €	0,00 €	12.487,36 €	4.656,00 €	4.056,00 €
2037	49.438,97 €	63.852,83 €	0,00 €	14.413,86 €	4.656,00 €	4.056,00 €
2038	54.011,38 €	70.500,07 €	0,00 €	16.488,69 €	4.656,00 €	4.056,00 €
2039	58.629,51 €	77.346,73 €	0,00 €	18.717,22 €	4.656,00 €	4.056,00 €
2040	63.293,83 €	84.398,79 €	0,00 €	21.104,96 €	4.656,00 €	4.056,00 €
2041	68.004,79 €	91.662,41 €	0,00 €	23.657,62 €	4.656,00 €	4.056,00 €
2042	72.762,85 €	99.143,94 €	0,00 €	26.381,09 €	4.656,00 €	4.056,00 €
2043	77.568,50 €	106.849,92 €	0,00 €	29.281,42 €	4.656,00 €	4.056,00 €
2044	82.422,21 €	114.787,08 €	0,00 €	32.364,87 €	4.656,00 €	4.056,00 €
2045	87.324,45 €	122.962,35 €	0,00 €	35.637,90 €	4.656,00 €	4.056,00 €
2046	0,00 €	42.002,14 €	89.380,74 €	42.002,14 €	4.656,00 €	1.690,00 €

FRAGE 1

Wie wird die bAV bei der Auszahlung besteuert?

Wie jede Altersvorsorge: am Ende fällt Steuer an. Entscheidend ist, dass die Steuerbelastung im Ruhestand meist deutlich niedriger ist als im aktiven Berufsleben.

Bei Rentenzahlung

Volle Versteuerung als Einkünfte aus nichtselbständiger Arbeit, jedoch unter Berücksichtigung von Versorgungsfreibetrag und Arbeitnehmer-Pauschbetrag. Die tatsächliche Belastung hängt vom individuellen Steuersatz im Ruhestand ab.

Zur Wahrheit gehört

Auch die gesetzliche Rente und private Rentenversicherungen werden besteuert. Steuern auf Altersbezüge sind der Normalfall. Der Vorteil der pdUK liegt darin, wie viel netto übrig bleibt.

AKTUELLE RECHTSPRECHUNG — FÜNFTELREGELUNG

Die Aussage "bei Kapitalauszahlung greift die Fünftelregelung" ist so nicht mehr haltbar. Der BFH hat mit Urteil vom 30.10.2025 (X R 25/23) entschieden, dass eine einmalige Kapitalleistung aus einer bAV **nicht nach § 34 EStG begünstigt** ist, wenn sie auf der freien Ausübung eines vertraglich eingeräumten Kapitalwahlrechts beruht. Zusätzlich wendet der Arbeitgeber die Fünftelregelung seit 2025 nicht mehr im Lohnsteuerabzug an.

FRAGE 2

Reduziert die Entgeltumwandlung die gesetzliche Rente?

Ja. Die Frage ist nicht, ob ein Effekt eintritt, sondern in welchem Verhältnis er zum Ergebnis steht. Hier wird in der Diskussion regelmäßig Ungleiches verglichen.

Was entfällt

Bei 30 Jahren monatlicher Umwandlung von 100 € entfallen rund 30 € gesetzliche Brutto-Rente pro Monat (Stand 2026). Bei 20 Jahren Rentenbezug sind das in Summe rund 7.200 € weniger gesetzliche Rente vor Steuer.

Was entsteht

Bei 100 € Umwandlung zuzüglich 20 € Arbeitgeberzuschuss und 1 % Verzinsung über 30 Jahre besteht mit 67 eine Anwartschaft von 50.316 €. Die eigene Nettoeinzahlung beträgt dabei rund 19.800 € (55 € netto über 30 Jahre).

Das Verhältnis

7.200 € Einbuße bei der gesetzlichen Rente gegenüber rund 50.316 € aus der pÜK. Selbst nach Abzug der eigenen Nettoeinzahlung von 19.800 € verbleibt ein Faktor jenseits von 4. Den detaillierten Rechenweg besprechen wir gerne im persönlichen Gespräch.

Die Vorteile für den Mitarbeiter auf einen Blick

Rendite und Kosten

- Hoch rentabel
- Absolut kostenfrei für den Mitarbeiter
- Keine Kapitalverluste durch Provisionen
- Arbeitgeberzuschuss
- Garantiezins je nach Zusage

Flexibilität

- Sofortiger Vermögensaufbau ab dem ersten Beitrag
- Laufende Beiträge, Einmalbeträge und Sonderzahlungen möglich
- Keine Sparzwänge
- Keine Verluste bei Beitragspause oder Arbeitsplatzwechsel
- Kapitalleistung oder Rentenzahlung nach Wahl

Sicherheit

- Ausschließlich garantierte Leistungen
- Keine Prognosen, keine leeren Versprechen
- Gesetzliche Absicherung über den PSV
- Höchste staatliche Förderung
- Keine Kapitalmarktrisiken

Transparenz

- Vollständige Transparenz über den eigenen Stand
- Echte Altersversorgung ab dem ersten Beitrag

05

Bewertung für den Arbeitgeber

Vorteile nach Wirkung sortiert, die Nachteile im Klartext und die Punkte, an denen die Beratung präzise sein muss.

Liquidität und Finanzierung

Finanzierungswirkung

- Mitarbeiter-Darlehen: sehr langfristig, zinsgünstig, sicherheitenfrei
- Großer Liquiditätsvorteil im Unternehmen
- Bankenunabhängigkeit, die pdUK ersetzt teure Bankdarlehen
- Ablösung teurer Kredite möglich, allen voran der Kontokorrentkredit

Strukturwirkung

- Aufbau einer Reserve für strategische Investitionen
- Kapital steht für Investitionen in das eigene Unternehmen zur Verfügung
- Verbesserung des Ratings, da keine Pensionsrückstellung in der Bilanz zu passivieren ist

BILANZIELLE PRÄZISIERUNG

Die Unterstützungskasse begründet eine mittelbare Versorgungsverpflichtung. Nach Art. 28 Abs. 1 Satz 2 EGHGB besteht insoweit ein **Passivierungswahlrecht**, keine Passivierungspflicht. Wird das Wahlrecht genutzt, ist der Fehlbetrag jedoch nach **Art. 28 Abs. 2 EGHGB im Anhang anzugeben**. Die Rating-Wirkung tritt daher nur ein, soweit der Adressat die Anhangangabe nicht einrechnet. Bei Unterdeckung des Trägers kann das Wahlrecht entfallen.

Steuerliche Hebel

- Anschubfinanzierung durch die flexible Dotierungsmöglichkeit im Rahmen des § 4d EStG
- Zins an sich selbst: Der Darlehenszins zwischen Unternehmen und pdUK ist wirtschaftlich ein Zins an das eigene Unternehmen. Der steuerliche Effekt steigt mit der Höhe des Zinses.
- Zinsdifferenzgeschäft zwischen Mitarbeiter und Unternehmen: Die Zusage an den Mitarbeiter liegt bei 1,0 bis 1,5 %, der Darlehenszins deutlich darüber.
- Flexible steuerliche Gestaltung in der Ansparphase über Dotierung und Zinszahlung
- Flexible Gestaltung in der Auszahlungsphase
- **Kein Steuersparmodell, sondern ein betriebswirtschaftliches Modell mit steuerlichen Nebeneffekten**

GRENZEN DER GESTALTUNG

Der steuerliche Effekt ist nicht beliebig skalierbar. Begrenzend wirken die Zuwendungsgrenzen des § 4d Abs. 1 Nr. 1 EStG, das zulässige Kassenvermögen samt Überdotierungsfolge, die Angemessenheit des Darlehenszinses im Fremdvergleich und bei Gesellschafter-Geschäftsführern die vGA-Prüfung.

Strategische Wirkung und Mitarbeiterbindung

Strategische Vorteile

- Absolute Freiheit in der Vermögensanlage, das Unternehmen entscheidet, wo das Geld arbeitet
- Versicherungsfrei: keine Versicherungslösung, keine Provisionen, keine Intransparenz
- Sicherung und Steigerung des Unternehmenswertes
- Schaffung von Wettbewerbsvorteilen und Zukunftsfähigkeit

Mitarbeiterbindung und -gewinnung

- Vermögensaufbau ab dem ersten Monat, kein Wartespiel wie bei gezillerten Versicherungstarifen
- Umwandlung in unbegrenzter Höhe möglich (lohnsteuerlich)
- Hohe Altersabsicherung auch für Geschäftsführer und Führungskräfte
- Insolvenzschutz über den Pensions-Sicherungs-Verein
- Starkes Instrument der Mitarbeiterbindung

ZWEI AUSSAGEN, DIE ZU PRÄZISIEREN SIND

1. **"Umwandlung in unbegrenzter Höhe steuerfrei"**: Zutreffend nur lohnsteuerlich, weil die Zuwendung an die Kasse beim Arbeitnehmer nicht zufließt.
2. Sozialversicherungsrechtlich endet die Beitragsfreiheit bei 4 % der BBG, 2026 also bei 4.056 € im Jahr.
2. **"3- bis 5-mal höhere Rente als mit Versicherungslösungen"**: Das ist eine annahmeabhängige Modellrechnung, kein Erfahrungswert. Bei einer Zinszusage von 1,0 bis 1,5% beruht der Effekt im Wesentlichen auf dem Wegfall von Abschluss- und Vertriebskosten. Die Herleitung sollte im Beratungsgespräch vorliegen.

Effekte, die selten beziffert werden

1

Fluktuationsgewinne

Nicht erdiente Ansprüche aus einem freiwilligen Arbeitgeberzuschuss verbleiben im Unternehmen, wenn eine Wartezeit vereinbart wurde. Da für die Unterstützungskasse kein gesetzlicher Zuschuss gilt, ist die Wartezeit hier frei gestaltbar.

2

Versorgung als Holschuld

Die Versorgung ist eine Holschuld des Mitarbeiters. In der Praxis werden Gelder regelmäßig nicht abgerufen, etwa nach Umzug, aus Vergessen oder nach Schicksalsschlägen. Das Geld bleibt zunächst im Unternehmen.

3

Kein Übertragungsanspruch

Eine Mitnahme zum neuen Arbeitgeber ist nicht möglich. Beim Ausscheiden verbleibt das Kapital im Unternehmen, die Auszahlung erfolgt erst zum Rentenbeginn.

NACHTEILE

Was der Arbeitgeber wissen muss

Das Modell ist nicht trivial

Die pdUK ist kein "Häkchen setzen und gut" wie eine Direktversicherung. Vier Begriffe müssen sauber getrennt werden können:

Sparbuch (Sicht des Mitarbeiters) ↔ **Darlehen** (Sicht des Arbeitgebers)

Zusagenzins (was dem Mitarbeiter versprochen wird) ↔ **Darlehenszins** (was das Unternehmen an sich selbst zahlt)

Verantwortungsbewusster Umgang mit der Liquidität

Wer das Geld leichtfertig ausgibt, verspielt den entscheidenden Vorteil.

Langfristige Unternehmensperspektive

Das Modell passt nicht zu einem Unternehmen, das auf einen Verkauf in zwei Jahren ausgerichtet ist.

Nicht geeignet bei Liquidationsabsicht

Wer plant, sein Unternehmen in absehbarer Zeit aufzulösen, sollte einen anderen Weg wählen.

Haftung besteht, aber nicht spezifisch

Ja, der Arbeitgeber haftet. Das tut er in jedem Durchführungsweg, auch bei der Direktversicherung. Die Haftung ist kein pdUK-spezifischer Nachteil.

ZUSAMMENFASSUNG

Praxishinweise für die Beratung

Thema	Was in der Beratung gilt
Fünftelregelung bei Kapitalauszahlung	Nicht bei freiem Kapitalwahlrecht (BFH v. 30.10.2025, X R 25/23); seit 2025 zudem nicht mehr im Lohnsteuerabzug.
Sozialversicherung bei Entgeltumwandlung	Beitragsfrei nur bis 4 % der BBG RV, 2026: 4.056 € p. a. / 338 € p. M. (BBG 101.400 €).
Lohnsteuer in der Anwartschaftsphase	Kein Zufluss beim Arbeitnehmer, insoweit keine betragsmäßige Grenze; Besteuerung nachgelagert nach § 19 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 EStG.
Gesetzlicher Arbeitgeberzuschuss 15 %	§ 1a Abs. 1a BetrAVG gilt nicht für Unterstützungskasse und Direktzusage.
Unverfallbarkeit	§ 1b Abs. 1 BetrAVG: 3 Jahre Zusagedauer und Alter 21; Entgeltumwandlung sofort unverfallbar (Abs. 5).
Bilanzierung	Art. 28 Abs. 1 Satz 2 EGHGB: Passivierungswahlrecht; Art. 28 Abs. 2 EGHGB: Angabe des Fehlbetrags im Anhang.
Steuerliche Grenzen	§ 4d Abs. 1 Nr. 1 EStG: 25 % Zuwendung, zulässiges Kassenvermögen = Deckungskapital plus Achtfaches; Überdotierung vermeiden.
Darlehenszins	Angemessenheit und Fremdvergleich dokumentieren; bei GGF zusätzlich vGA-Prüfung.

Diese Übersicht eignet sich als Handout für die Teilnehmer. Rechtsstand: August 2026.

Fazit

Die pdUK ist nicht zufällig das Modell, das große Konzerne seit vielen Jahrzehnten nutzen. Sie ist mittlerweile auch für mittelständische und kleine Unternehmen voll zugänglich. Richtig aufgesetzt gewinnen der Arbeitgeber, das Team und das Unternehmen.

1

Liquiditätsbeschaffung

Geld, das im Unternehmen arbeitet, statt in einer Police gebunden zu sein.

2

Mitarbeiterbindung

Eine Versorgung, die ab dem ersten Beitrag Wert aufbaut.

3

Unabhängigkeit

Von Banken und von Versicherungen.

VORAUSSETZUNG

Das Modell trägt nur, wenn die Zusage sauber formuliert, die Zuwendungsgrenzen eingehalten und die freigesetzte Liquidität diszipliniert verwendet werden.

☎ 0721 565180

✉ info@bmw-institut.de

🔒 Anmelden

BMW Gruppe

Startseite

Online-Portal

Kontakt

Registrieren

Betriebliche Altersvorsorge wie sie sein sollte

✓ Ohne Versicherung

✓ Individuell

✓ Für Mitarbeitende kostenfrei



Mitarbeiter-Login

Persönlichen Tarif kalkulieren.

[Mehr erfahren >](#)



Arbeitgeber-Login

Vertragsverwaltung.

[Mehr erfahren >](#)



Berater-Login

Tarifierungssoftware.

[Mehr erfahren >](#)



NEU-ANLAGE

Zusagen - Anlegen

- Neue Zusagen anlegen
- Neue Trägerunternehmen anlegen

UK → TU → Zusage berechnen 



Tool öffnen



VERWALTUNG

Zusagen - Verwaltung

- Abmelden
- Ändern
- Standmitteilung
- Finanzierungsplan einsehen



Tool öffnen



AG-VERTRAGSVERWALTUNG

Verwaltung für Unternehmen

- Austritt melden
- Änderung melden
- Vertragsübersicht einsehen
- Stand einsehen



Tool öffnen



AN-VERTRAGSEINSICHT

Verwaltung für Mitarbeiter



DOTIERUNG

Dotierung und Buchungen

Vielen Dank

Zeit für Ihre Fragen

Wir wissen, dass dieses Thema es in sich hat. Genau deshalb nehmen wir uns die Zeit, es gemeinsam durchzurechnen. Vereinbaren Sie gerne einen Beratungstermin, dann sehen wir uns Ihre eigene Bank im Unternehmen konkret an.

Kontakt:

Johann Porta

+49 721565180

info@bmv-institut.de
www.bmv-institut.de

BMV BAV Institut GmbH

❖ Jutta Kistner

❖ +49 721565180

❖ info@bmv-institut.de
❖ www.bmv-institut.de