atrium
Finanz- und Vermögensplanung

UNTERSTÜTZUNGSKASSE
INFORMATIONEN FÜR ARBEITGEBER

Dominik Endres Atrium Finanz- und Vermögensplanung e. K.
Augsburger Str. 47 86368 Gersthofen

Tel.: 0821 / 24411290 Fax: 0821 / 24411291
kontakt@atrium-fvp.de https://www.atrium-fvp.de

Stand: 01/2026

atrium
Finanz- und Vermögensplanung

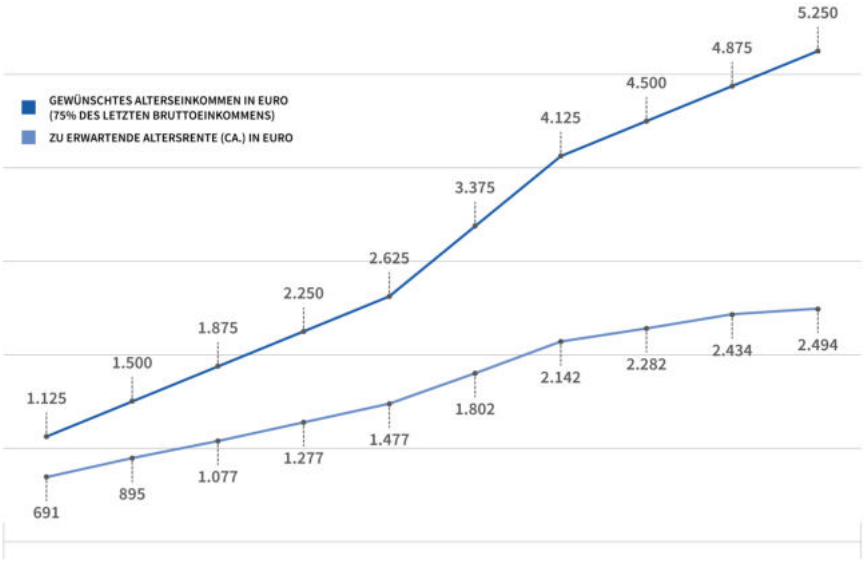
GRUNDLAGEN

ZEIGEN SIE SOZIALE VERANTWORTUNG

Zusätzliche Altersvorsorge macht nicht nur Sinn, sondern ist für Ihre Arbeitnehmer existenziell wichtig!

Zurückzuführen ist dies in erster Linie auf den demographischen Wandel. Wir werden immer älter, d. h. die Phase des Rentenbezugs wird immer länger. Gleichzeitig geht die Geburtenrate zurück. Folglich zahlen immer weniger Arbeitnehmer in die Gesetzliche Rentenversicherung (GRV) ein. Aus diesem Grund funktioniert der sog. „Generationenvertrag" nicht mehr. Haben früher drei Einzahler die Rente nur eines Rentners finanziert, bezahlen heute diese drei Einzahler bereits für zwei Rentner. Das Ergebnis: Die gesetzliche Rente wird immer geringer und die Versorgungslücke der Bürger damit immer größer. Wer im Rentenalter seinen gewohnten Lebensstandard halten will, muss zusätzlich vorsorgen – und das möglichst frühzeitig (Stichwort: Zinseszinseffekt)!

Übrigens sollten nicht nur Normalverdiener zusätzlich vorsorgen. Gerade z. B. Fach- und Führungskräfte haben eine große Lücke, da sie nur bis zur Beitragsbemessungsgrenze in die Gesetzliche Rentenversicherung einzahlen und darüber hinaus keine weiteren Rentenansprüche aufbauen.



Es gibt eine Vielzahl an Möglichkeiten, für den Ruhestand vorzusorgen – von einer privaten Rentenversicherung über Riester-Rente und Rürup-Rente o. ä.

Eine für Arbeitnehmer gut geeignete Variante der zusätzlichen Vorsorge ist die betriebliche Altersvorsorge. Sie bietet sowohl Arbeitnehmern als auch Arbeitgebern einige Vorteile. Man unterscheidet dabei verschiedene Durchführungswege. Neben der sog. Direktversicherung gibt es z. B. Pensionsfonds, Pensionszusagen und Pensions- und Unterstützungskassen.

Die Entscheidung, welcher Weg für einen Betrieb in Frage kommt, hängt insbesondere von der Größe und den Kapazitäten im Personalbereich ab.

DETAILS

Eine Unterstützungskasse ist eine rechtlich selbstständige Versorgungseinrichtung. Sie dient einzig und allein der Erbringung von betrieblichen Altersvorsorgeleistungen. Die Unterstützungskasse schließt zur Sicherung der Versorgungsleistungen Rückdeckungsversicherungen ab. Die zugesagten Leistungen der Unterstützungskasse und der Leistungsumfang der Rückdeckungsversicherung sind stets gleich hoch, so dass zu keinem Zeitpunkt eine Finanzierungslücke besteht. Man spricht hier von einer sog. kongruenten Rückdeckung.

Man kann zwei Arten von Unterstützungskassen unterscheiden. Zum einen gibt es firmeneigene Unterstützungskassen. Diese Form ist eher für Großunternehmen geeignet. Zum anderen gibt es eine Reihe von Gruppenunterstützungskassen. Letztere stehen als überbetriebliche Versorgungseinrichtungen grundsätzlich jedem Unternehmen offen und sind somit auch für kleine und mittelständische Betriebe gut geeignet.

Die Altersvorsorge über eine Unterstützungskasse kann arbeitgeber- oder arbeitnehmerfinanziert erfolgen.

ARBEITGEBERFINANZIERUNG

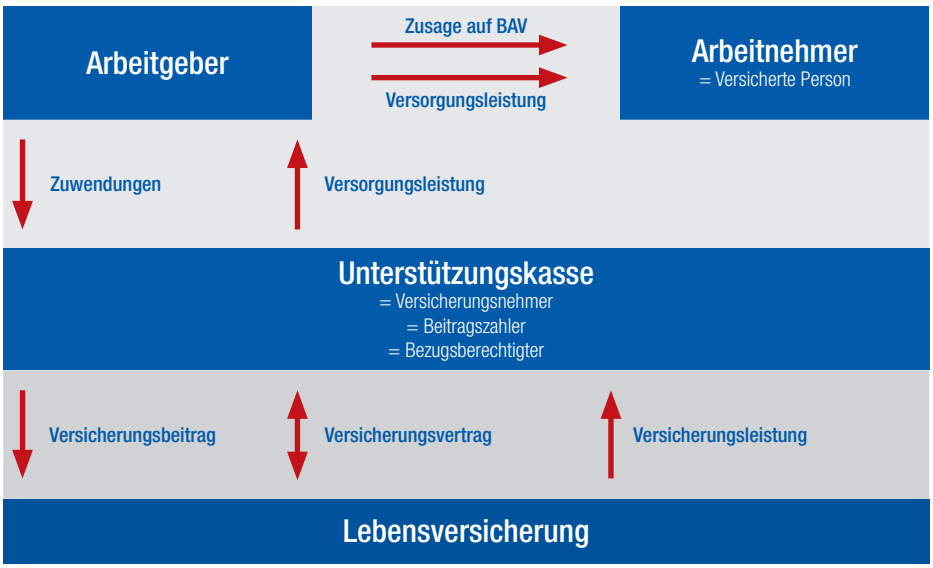
Übernehmen Sie als Arbeitgeber die Finanzierung, zahlen Sie einen bestimmten monatlichen Beitrag (Zuwendungen) in die Unterstützungskasse ein. Auf Grund von steuerrechtlichen Anforderungen müssen diese bis zum Rentenbeginn fortlaufend, gleich bleibend oder steigend vorgesehen werden. Einmalige oder variable Zuwendungen sind nicht möglich.

Der Arbeitnehmer erhält von der Unterstützungskasse eine schriftliche Zusage über die betriebliche Altersversorgung. Prinzipiell gibt es keine steuerliche Begrenzung über die Höhe der Zuwendungen. Allerdings ist in der Körperschaftsteuer-Durchführungsverordnung eine maximale Leistung an Versorgungsberechtigte geregelt (§ 2 KStDV).

Die Zuwendungen an die Unterstützungskasse können als Betriebsausgaben abgesetzt werden und wirken somit steuermindernd für Ihr Unternehmen. Die spätere Auszahlung an die Mitarbeiter ist als Kapitalleistung oder monatliche Rentenzahlung möglich. Sie erfolgt entweder über Ihr Unternehmen oder wird ebenfalls direkt von der Unterstützungskasse übernommen. Je nach Unterstützungskasse fallen unterschiedliche Verwaltungsgebühren an. Zudem sind Beiträge an den Pensions-Sicherungs-Verein (PSVaG) zu entrichten. Der PSVaG stellt sicher, dass die (unverfallbaren) Leistungen an ihre Mitarbeiter auch dann erfüllt werden können, wenn das Unternehmen insolvent werden sollte. Diese Kosten können ebenfalls abgesetzt werden. Bei laufenden Renten besteht eine Anpassungsprüfungspflicht im Abstand von drei Jahren. Das bedeutet, dass die zugesagten Renten regelmäßig hinsichtlich der Wertstabilität zu prüfen sind.

Diese Pflicht entfällt, wenn eine jährliche Anpassung der Leistungen um wenigstens 1 % vereinbart ist. Bei Kapitalleistungen besteht keine Anpassungsprüfungspflicht.

Arbeitgeberfinanzierte Unterstützungskasse mit Rückdeckungsversicherung



ARBEITNEHMERFINANZIERUNG

Arbeitnehmer haben zudem die Möglichkeit, die Beiträge an die Unterstützungskasse aus eigenem Einkommen zu finanzieren (Entgeltumwandlung). Auch hier ist der Arbeitgeber Vertragspartner der Unterstützungskasse. Im Rahmen der sog. Entgeltumwandlungsvereinbarung wird schriftlich festgelegt, welchen Betrag der Mitarbeiter monatlich einzahlen will. Die gewünschte Summe wird direkt vom Bruttogehalt abgezogen und vom Arbeitgeber an die Unterstützungskasse überwiesen. Der Arbeitnehmer spart sich somit die entsprechenden Sozialversicherungsbeiträge und die auf den Betrag anfallenden Steuern.

atrium
Finanz- und Vermögensplanung

BEISPIEL 1

ENTGELTUMWANDLUNG IN EINE UNTERSTÜTZUNGSKASSE

Beispiel: lediger Arbeitnehmer, Steuerklasse 1, Bruttojahreseinkommen von 60.000 €, Steuer- und Sozialversicherungswerte aus 2026

	Ohne Entgeltumwandlung	Mit Entgeltumwandlung
Monatsbruttolohn	**5.000 €**	**5.000 €**
Entgeltumwandlung zugunsten einer Unterstützungskasse		300 €
Steuer- und SV-pflichtiges Einkommen	5.000 €	4.700 €
Steuer [1]	845,00 €	758,43 €
Sozialabgaben [2]	1.087,50 €	1022,25 €
Steuern und Sozialabgaben	1.932,50 €	1.780,68 €
Steuer- und Sozialabgabenersparnis		151,82 €
Beitrag zur Unterstützungskasse		300 €
Nettogehalt	3.067,50 €	2.919,32 €
Nettoaufwand		148,18 €
Spareffekt		**151,82 €**

[1] Inklusive 8 % Kirchensteuer [2] GKV 14,6 % (+ 2,9 %)

Das Beispiel verdeutlicht: Obwohl jeden Monat 300 € in die Altersvorsorge fließen, muss der Arbeitnehmer lediglich auf 148,18 € verzichten, die restlichen 151,82 € erhält er über den Steuer- und Abgabenspareffekt vom Staat als Zuschuss.

atrium
Finanz- und Vermögensplanung

BEISPIEL 2

ALTERSVORSORGE STATT GEHALTSERHÖHUNG: ERSPARNIS AN LOHNNEBENKOSTEN

Statt 300 € pro Monat Lohnerhöhung fließt dieser Betrag in eine Unterstützungskasse:

Kosten bei 300 € Lohnerhöhung:	
Zusätzliche Lohnkosten p. a.	3.600,00 €
Sozialabgaben (AG-Anteil)	761,40 €
Gesamtaufwand	4.361,40 €

Kosten bei 300 € in U-Kasse*:	
Zusätzliche Lohnkosten p. a.	3.600,00 €
Sozialabgaben (AG-Anteil)	---
Gesamtaufwand	3.600,00 €

* Verwaltungskosten und PSV-Beiträge sind nicht berücksichtigt

Vorteil für den Arbeitgeber: 761,40 € im Jahr an Sozialabgaben allein für diesen Mitarbeiter gespart.

Vorteil für den Mitarbeiter: Durch die Einzahlung der Gehaltserhöhung in die Unterstützungskasse fließen die gesamten 300 € direkt in die Altersvorsorge. Erhält der Mitarbeiter die 300 € als Gehaltserhöhung, kommen netto nur ca. 150 € bei ihm an, um damit fürs Alter vorzusorgen.

INSOLVENZSCHUTZ

Für den Fall der Insolvenz des Trägerunternehmens (Arbeitgeber) besteht für gesetzlich unverfallbare Anwartschaften und laufende Versorgungsleistungen eine Absicherung durch den Pensions-Sicherungs-Verein (PSVaG).

bAV-Anwartschaften aus Zusagen, die nach dem 31.12.2017 erteilt wurden, bleiben bereits dann erhalten, wenn das Arbeitsverhältnis nach Vollendung des 21. Lebensjahres (also ab dem 21. Geburtstag) eintritt und die Zusage bereits mindestens 3 Jahre bestanden hat (davor galt eine Unverfallbarkeitsfrist von 5 Jahren und eine Altersgrenze von 25 Jahren)

Selbstverständlich ist auch eine Kombination aus einer Arbeitgeber- und Arbeitnehmerfinanzierung möglich.
Übrigens können auch Gesellschafter-Geschäftsführer ihre Versorgung unter bestimmten Bedingungen über eine Unterstützungskasse gestalten.

STEUERLICHE BEHANDLUNG BEIM ARBEITGEBER IM ÜBERBLICK

- Für die zugesagten Versorgungsleistungen sind keine Pensionsrückstellungen zu bilden.
- Zahlungen des Arbeitgebers an die Unterstützungskasse sind Betriebsausgaben (§ 4d Abs. 1 Satz 1 Nr. 1c EStG).
- Verwaltungskosten, die an die Unterstützungskasse gezahlt werden, und Beiträge an den PSV sind ebenfalls Betriebsausgaben (§ 4 Abs. 4 EStG).

STEUERLICHE BEHANDLUNG BEIM ARBEITNEHMER IM ÜBERBLICK

Bei Arbeitgeberfinanzierung:

- Die Zuwendungen des Arbeitgebers an die Unterstützungskasse haben für den Arbeitnehmer keine lohnsteuerlichen Auswirkungen.
- Bei Bezug der Leistungen (Rente oder Kapital) sind diese mit dem dann gültigen persönlichen Steuersatz zu versteuern (§ 19 Abs. 1 Nr. 2 EStG).
- Die erhaltenen Leistungen werden auch auf die Gesetzliche Kranken- und Rentenversicherung angerechnet und erhöhen ggf. deren Beitrag (privat Vollversicherte sind davon nicht betroffen).
- Für Kapitalleistungen besteht die Fünftelungsmöglichkeit (§ 34 EStG).

Bei Arbeitnehmerfinanzierung/Entgeltumwandlung:

- Es fallen keine Steuern auf die umgewandelten Gehaltsbestandteile an, egal wie hoch der Umwandlungsbetrag ist.
- Die umgewandelten Beiträge sind zudem bis zu 4 % der BBG sozialabgabenfrei (2026: 338 Euro monatlich)

atrium
Finanz- und Vermögensplanung

WISSENSWERTES

BESONDERHEITEN BEI DER VERSORGUNG VON GESELLSCHAFTER-GESCHÄFTSFÜHRERN ÜBER EINE UNTERSTÜTZUNGSKASSE

Bei Zusagen an einen GGF sind aus steuerlichen Gründen folgende Voraussetzungen zusätzlich zu erfüllen:

- Der Arbeitsvertrag muss steuerlich anerkannt sein
- Der Erdienbarkeitszeitraum (10 Jahre) muss eingehalten werden
- Die Höhe der Versorgung muss angemessen sein (75 % der Jahresbruttobezüge möglich)
- Keine Überversorgung
- Maximales Pensionsalter 70 Jahre
- Bei einem beherrschenden GGF ist der Höchstbetrag für Vorsorgeaufwendungen nach § 10 Abs. 3 EStG (z. B. Beiträge für eine Rürup-Rente) um einen fiktiven Gesamtbeitrag zur GRV zu kürzen.

VORTEILE FÜR ARBEITGEBER IM ÜBERBLICK

- Die Unterstützungskasse übernimmt die komplette Verwaltung
- Beiträge und Verwaltungskosten können als Betriebsausgaben steuerwirksam geltend gemacht werden
- Die von der Unterstützungskasse übernommenen Leistungsversprechen sind bilanzneutral; es sind keine Rückstellungen zu bilden
- Ihr Unternehmen wird als Arbeitgeber attraktiver (Mitarbeitergewinnung/-bindung und Motivation)

VORTEILE FÜR ARBEITNEHMER IM ÜBERBLICK

- Höheres Versorgungsniveau als bei anderen Durchführungswegen absicherbar
- Während der Ansparphase sind die eingezahlten Beiträge geschützt vor Pfändung sowie bei Bezug von Grundsicherung
- Mit anderen Vorsorgeformen gut kombinierbar (z. B. Direktversicherung)

Dieses Druckstück dient nur der vorläufigen Information und ist eine unverbindliche Orientierungshilfe. Weder die VEMA eG noch der genannte Versicherungsmakler übernehmen eine Gewähr für die Vollständigkeit, Richtigkeit und Aktualität der Informationen. Diese Sparteninformation dient ausschließlich der allgemeinen Information über eine Versicherung und mögliche Leistungs- und Schadensfälle. Bildquellen in Reihenfolge: Urheber: grinny, Fotolia #43972915 | Urheber: Rawpixel, Fotolia #76947287 | Urheber: Peter Atkins, Fotolia #46630417 | Urheber: Syda Productions, Fotolia #75656554 | Urheber: Gina Sanderst, Fotolia #6298607

Stand: 01/2026