



STEUERBERATUNGSGESELLSCHAFT

VORSORGEBERATUNG · MARQUES & PARTNERS

Betriebliche Altersvorsorge — *klug gestaltet*

Die 5 Durchführungswege, die steuerlichen Stellschrauben in An- und Auszahlungsphase, die Besonderheiten für Gesellschafter-Geschäftsführer — und wie sich eine Holding-Struktur gezielt für Ihre Altersvorsorge nutzen lässt.

BAV · DURCHFÜHRUNGSWEGE · STEUERVORTEILE · HOLDING-KOMBINATION

EIN BAUSTEIN MIT DOPPELTEM NUTZEN

Vorsorge, die sich *doppelt auszahlt*

Die betriebliche Altersvorsorge ist einer der wenigen Bausteine, bei dem Arbeitgeber und Arbeitnehmer gleichzeitig von Steuer- und Sozialversicherungsvorteilen profitieren — und zugleich ein Wettbewerbsvorteil im Fachkräftemarkt: Unter den Betrieben mit weniger als 10 Beschäftigten bietet bislang nur jeder vierte eine bAV an.

Fünf unterschiedliche Durchführungswege, eigene Steuerregeln für Anspar- und Auszahlungsphase, verschärfte Anforderungen für Gesellschafter-Geschäftsführer: Wer hier *plant statt nur verwaltet*, hebt spürbares Potenzial — steuerlich wie strategisch.

Und für Unternehmer mit Holding-Struktur kommt ein weiterer Hebel hinzu: die gezielte *Trennung von Pensionslast und operativem Geschäft* — ein Instrument, das beim späteren Verkauf oder der Nachfolge den entscheidenden Unterschied machen kann.



ÜBERBLICK

Was dieser Flyer *abdeckt*

1

Grundlagen & Rechtsrahmen

Was die bAV ist, welche Rechte Arbeitnehmer haben, was sich seit 2026 ändert.

2

Die 5 Durchführungswege

Direktversicherung, Pensionskasse, Pensionsfonds, Unterstützungskasse (mit Vertiefung), Direktzusage.

3

Steuern in der Ansparphase

Wie viel steuer- und sozialversicherungsfrei eingezahlt werden kann.

4

Steuern in der Auszahlungsphase

Nachgelagerte Besteuerung, Krankenkassenbeiträge, Fünftelregelung.

5

bAV für Gesellschafter-Geschäftsführer

Erdienbarkeit, Angemessenheit, das Risiko der verdeckten Gewinnausschüttung.

6

Die Holding-Kombination

Wie sich eine Pensionszusage gezielt mit einer Holding-Struktur verbinden lässt.

7

Checkliste: was zu Ihnen passt

Eine praktische Einordnung nach Unternehmensgröße und Zielsetzung.

GRUNDLAGEN · WAS IST DIE BAV

Die dritte *Säule* der Altersvorsorge

Betriebliche Altersvorsorge, Betriebsrente, Firmenrente — gemeint ist immer dasselbe: Leistungen der Alters-, Invaliditäts- oder Hinterbliebenenversorgung, die ein Arbeitgeber aus Anlass eines Arbeitsverhältnisses zusagt (§ 1 Abs. 1 Betriebsrentengesetz). Sie bildet neben der gesetzlichen Rente und der privaten Vorsorge die dritte Säule der Altersvorsorge in Deutschland.

- Rechtsgrundlage ist das **Betriebsrentengesetz (BetrAVG)** von 1974 — es regelt die fünf Durchführungswege, die Unverfallbarkeit von Ansprüchen und die gesetzliche Insolvenzversicherung.
- Die bAV ist **nicht gesetzlich verpflichtend**, sondern muss arbeits- oder tarifvertraglich vereinbart werden — mit einer wichtigen Ausnahme: dem Entgeltumwandlungsanspruch (mehr dazu auf der nächsten Seite).
- Der Arbeitgeber **haftet für die zugesagte Leistung** auch dann, wenn die eigentliche Durchführung über einen externen Versicherer oder eine Kasse läuft (§ 1 Abs. 1 Satz 3 BetrAVG) — die Zusage bleibt seine Verantwortung.

AKTUELL: ZWEITES BETRIEBSRENTENSTÄRKUNGSGESETZ

Seit Januar 2026 ist das „Zweite Betriebsrentenstärkungsgesetz“ (BRSG II) in Kraft — es öffnet unter anderem das sogenannte Sozialpartnermodell für mehr Unternehmen. Wer seine bAV-Struktur seit Längerem nicht überprüft hat, sollte das jetzt tun: Die Rahmenbedingungen haben sich spürbar weiterentwickelt.

GRUNDLAGEN · ANSPRÜCHE UND FRISTEN

Drei Rechte, die jeder *Arbeitnehmer* hat

DER UMWANDLUNGSANSPRUCH (§ 1A BETRAGV)

- Jeder Arbeitnehmer kann verlangen, dass bis zu **4 % der Beitragsbemessungsgrenze (BBG)** der allgemeinen Rentenversicherung von künftigem Entgelt für die bAV verwendet werden — unabhängig vom individuellen Gehalt. Für 2026 sind das **4.056 € im Jahr** (338 € im Monat).
- Ist der Arbeitgeber zur Durchführung über Pensionsfonds oder Pensionskasse bereit, muss dort umgewandelt werden — sonst kann der Arbeitnehmer eine Direktversicherung verlangen.

DER PFLICHTZUSCHUSS VON 15 % (§ 1A ABS. 1A BETRAGV)

- Der Arbeitgeber muss **15 % des umgewandelten Betrags** zusätzlich einzahlen, soweit er durch die Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge einspart — und zwar nur bei den drei versicherungsförmigen Wegen (Direktversicherung, Pensionskasse, Pensionsfonds).
- Für **neue** Vereinbarungen gilt die Pflicht seit 1.1.2019, für **bestehende** Altverträge seit 1.1.2022 (§ 26a BetrAVG).

UNVERFALLBARKEIT (§ 1B BETRAGV)

- Für Zusagen ab 2018 gilt: Die Anwartschaft bleibt erhalten, wenn das Arbeitsverhältnis nach dem **21. Lebensjahr** und nach **mindestens 3 Jahren** Zusagedauer endet.
- Durch Entgeltumwandlung finanzierte Anwartschaften sind **von Anfang an unverfallbar** — unabhängig von dieser Frist.

KEINE ÜBERGANGSFRIST MEHR

Die Übergangsfrist für Altverträge ist 2022 ausgelaufen — **seit 2022 gilt die 15 %-Zuschusspflicht ausnahmslos** für alle bestehenden Entgeltumwandlungen dieser Art. Wer das für seine älteren Vereinbarungen noch nicht geprüft hat, sollte das nachholen.

DURCHFÜHRUNGSWEGE · ÜBERBLICK

Fünf Wege, *ein Ziel*

Drei Durchführungswege sind „versicherungsförmig“ — die Beiträge fließen von Anfang an zu einem externen Träger. Zwei sind es nicht: Bei ihnen bleibt die Verpflichtung ganz oder teilweise beim Arbeitgeber, dafür sind sie bei hohen Beiträgen und für Führungskräfte oft die interessantere Wahl.

DURCHFÜHRUNGSWEG	TRÄGER	INSOLVENZSCHUTZ (PSVAG)	TYPISCHE EIGNUNG
Direktversicherung	Lebensversicherer	Meist nicht nötig (unwiderrufliches Bezugsrecht)	Standardlösung für alle Betriebsgrößen
Pensionskasse	Eigenständiger Versicherer	Seit 2022 grundsätzlich ja, mit Ausnahmen	Größere, oft tarifgebundene Belegschaften
Pensionsfonds	Eigene Versorgungseinrichtung	Ja, uneingeschränkt	Renditeorientiert, portabel bei Wechsel
Unterstützungskasse	Eigene Versorgungseinrichtung	Ja, uneingeschränkt	Hohe, individuell berechnete Beiträge oberhalb der 8 %-Grenze, bilanzneutral
Direktzusage	Der Arbeitgeber selbst	Ja — außer bei beherrschenden GGf	Führungskräfte, Gesellschafter- Geschäftsführer

UNSER BEITRAG

Auf den folgenden Seiten gehen wir jeden Weg einzeln durch — inklusive der Frage, welcher für Ihre Mitarbeiter und welcher speziell für Sie als Gesellschafter-Geschäftsführer sinnvoll ist. Die Unterstützungskasse vertiefen wir zusätzlich, weil sie steuerlich meist den größten Spielraum bietet.

DURCHFÜHRUNGSWEG 1 · VERSICHERUNGSFÖRMIG

1 Die *Direktversicherung*

Der Arbeitgeber schließt eine Lebens- oder Rentenversicherung auf das Leben des Arbeitnehmers ab; dieser oder seine Hinterbliebenen sind bezugsberechtigt. Der einfachste und verbreitetste Weg in die bAV.

- **Träger** ist ein Lebensversicherungsunternehmen unter Aufsicht der BaFin — unkomplizierte Verwaltung, geeignet für Betriebe jeder Größe.
- **Insolvenzschutz** über den Pensions-Sicherungs-Verein (PSVaG) ist bei unwiderruflichem Bezugsrecht grundsätzlich **nicht nötig** — die Ansprüche sind dem Zugriff des Arbeitgebers dann bereits entzogen. Nur bei widerruflichem Bezugsrecht oder wenn Ansprüche abgetreten wurden, greift der PSVaG.
- Beiträge sind bis zur 8 %-BBG-Grenze steuerfrei (§ 3 Nr. 63 EStG) — Details dazu im Steuer-Kapitel dieses Flyers.

FÜR WEN GEEIGNET

Der naheliegende Einstieg für die breite Belegschaft — schnell eingerichtet, wenig Verwaltungsaufwand, planbare Kosten.

DURCHFÜHRUNGSWEG 2 · VERSICHERUNGSFÖRMIG

2 Die *Pensionskasse*

Eine rechtlich selbständige Versorgungseinrichtung, die im Kapitaldeckungsverfahren arbeitet und dem Arbeitnehmer einen eigenen Rechtsanspruch einräumt — häufig branchen- oder konzernweit organisiert.

- **Träger** ist ein eigenständiges, BaFin-beaufsichtigtes Versicherungsunternehmen (§ 232 VAG).
- **Insolvenzschutz:** Seit einer Gesetzesänderung sind Pensionskassen grundsätzlich **PSVaG-pflichtig** — mit Ausnahmen für Kassen, die dem Sicherungsfonds Protektor angehören, tarifvertraglich als gemeinsame Einrichtung organisiert sind, oder öffentlichen Dienst betreffen.
- Übergangsbeiträge zum Aufbau des Ausgleichsfonds liefen von 2021 bis **2025 letztmalig** — seit 2026 entfallen sie.

FÜR WEN GEEIGNET

Häufig bei größeren, traditionell gewachsenen Belegschaften oder tarifgebundenen Betrieben anzutreffen — für neu aufgesetzte bAV-Strukturen bei kleineren Unternehmen meist nicht der erste Weg.

DURCHFÜHRUNGSWEG 3 · VERSICHERUNGSFÖRMIG

3 Der *Pensionsfonds*

Eine eigenständige Versorgungseinrichtung, die — anders als Pensionskasse und Lebensversicherer — nicht verpflichtet ist, Leistungshöhe oder Beiträge für jeden Fall versicherungsförmig zu garantieren. Das erlaubt höhere Aktienquoten und damit mehr Renditechancen, bei entsprechend weniger Garantie.

- **Träger** ist eine eigenständige, BaFin-beaufsichtigte Versorgungseinrichtung — ausdrücklich **kein** Versicherungsunternehmen im klassischen Sinn.
- **Insolvenzschutz** über den PSVaG besteht **uneingeschränkt**, ohne die Ausnahmen der Pensionskasse.
- Wird in der Praxis häufig genutzt, um **bestehende Zusagen** — etwa aus einer Direktzusage — auszulagern, und ist bei Arbeitgeberwechsel gut portabel.

FÜR WEN GEEIGNET

Renditeorientierte Unternehmen und Mitarbeiter, sowie als Auslagerungsinstrument für bereits bestehende Pensionsverpflichtungen — dazu mehr im Holding-Kapitel dieses Flyers.

DURCHFÜHRUNGSWEG 4 · NICHT VERSICHERUNGSFÖRMIG

4 Die *Unterstützungskasse*

Eine rechtsfähige Versorgungseinrichtung — meist eine GmbH —, die dem Arbeitnehmer keinen eigenen Rechtsanspruch gewährt (§ 1b Abs. 4 BetrAVG). Der Anspruch bleibt arbeitsrechtlich gegen den Arbeitgeber bestehen, der ihn über die Kasse erfüllt. Häufig über eine Rückdeckungsversicherung finanziert.

- Mangels Rechtsanspruch liegt **kein** Versicherungsgeschäft vor — die Unterstützungskasse ist nicht BaFin-beaufsichtigt.
- **Insolvenzschutz** über den PSVaG besteht uneingeschränkt.

DER ENTSCHEIDENDE VORTEIL BEI HOHEN BEITRÄGEN

Die 8 %-BBG-Deckelung aus § 3 Nr. 63 EStG gilt ausdrücklich nur für Direktversicherung, Pensionskasse und Pensionsfonds — **nicht** für die Unterstützungskasse. Zuwendungen sind stattdessen nach § 4d EStG mit einer eigenen, kollektiv- statt kopfbezogenen Berechnungslogik abziehbar. Für Beiträge oberhalb der 8 %-Grenze — etwa für Führungskräfte oder Gesellschafter-Geschäftsführer — ist die Unterstützungskasse deshalb oft der wirksamere Weg. Zusätzlich: vollständige Auslagerung aus der Bilanz des Trägerunternehmens. Wie genau sich dieser Spielraum berechnet und was er in der Praxis bedeutet, zeigen wir auf den beiden folgenden Seiten.

DURCHFÜHRUNGSWEG 4 VERTIEFT · DIE STEUERLICHE MECHANIK

Warum die Unterstützungskasse steuerlich so viel *Spielraum* bietet

Statt einer starren Prozentgrenze rechnet § 4d EStG den abziehbaren Betrag individuell für jeden Begünstigten — in der Praxis liegt der Rahmen bei Gesellschafter-Geschäftsführern regelmäßig deutlich über der 8 %-BBG-Grenze der versicherungsförmigen Wege.

ZWEI BERECHNUNGSWEGE, JE NACH STATUS

- **Leistungsanwärter** (noch keine laufende Rente): abziehbar sind **25 %** der jährlich zugesagten Versorgungsleistung — neu berechnet für jedes Wirtschaftsjahr und jeden Anwärter einzeln (§ 4d Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 Buchst. b EStG). Bei reiner Invaliditäts- oder Hinterbliebenenabsicherung gilt statt 25 % ein Satz von 6 %.
- **Bereits laufende Renten**: abziehbar ist das Deckungskapital nach einer gesetzlich festgelegten Alters-/Geschlechtstabelle (Anlage 1 EStG) — keine freie Berechnung, sondern feste Multiplikatoren.

DIE KASSENVERMÖGENS-OBERGRENZE

- Übersteigt das Vermögen der Kasse das „zulässige Kassenvermögen“ — Deckungskapital der laufenden Renten **plus das Achtfache** der jährlichen Anwärter-Zuwendung —, sind weitere Zuwendungen in diesem Jahr nicht mehr abziehbar (§ 4d Abs. 1 Satz 2 und 4 EStG).
- Übersteigende Beträge lassen sich auf die **folgenden drei Wirtschaftsjahre** vortragen — nichts geht verloren, es verschiebt sich nur.

EIN VORTEIL, DEN DIE BAFIN-AUFSICHT NICHT MITBRINGT

Weil die Unterstützungskasse nicht der BaFin-Anlageaufsicht unterliegt, kann das zugewendete Kapital — anders als bei Direktversicherung, Pensionskasse oder Pensionsfonds — sogar als Darlehen an Ihr Unternehmen zurückfließen und so dessen Liquidität stärken.

DURCHFÜHRUNGSWEG 4 VERTIEFT · WAS SIE ZUSÄTZLICH WISSEN SOLLTEN

Auch die Unterstützungskasse hat *ihren Preis*

EIN VORTEIL BEI DER AUSZAHLUNG, DEN DIE VERSICHERUNGSFÖRMIGEN WEGE NICHT HABEN

Anders als Direktversicherung, Pensionskasse und Pensionsfonds — dort greift § 22 Nr. 5 EStG ohne jeden Freibetrag — wird die Unterstützungskassen-Rente wie die Direktzusage nach § 19 EStG besteuert, mit einem (wenn auch gesetzlich langsam sinkenden) Versorgungsfreibetrag.

INSOLVENZSCHUTZ KOSTET AUCH HIER

- Anders als die einfache Direktversicherung ist die Unterstützungskasse **voll PSVaG-beitragspflichtig** — nach derselben barwertbezogenen Logik wie die Direktzusage. Der Beitragssatz schwankt jährlich deutlich: 2025 lag er bei 1,2 Promille, nach 0,4 Promille im Vorjahr.

IN DER PRAXIS MEIST EINE GRUPPENKASSE, KEINE EIGENE GRÜNDUNG

- Eine eigene Unterstützungskasse zu gründen ist verwaltungsaufwendig — die meisten Unternehmen schließen sich stattdessen einer bestehenden überbetrieblichen Gruppen-Unterstützungskasse an.
- Bei einem Arbeitgeberwechsel besteht — anders als bei den versicherungsförmigen Wegen — kein gesetzlicher Übertragungsanspruch; die Anwartschaft bleibt erhalten, wird aber beim neuen Arbeitgeber nicht automatisch fortgeführt.

NICHT UNBEGRENZT

Auch für die Unterstützungskasse gilt die von der Rechtsprechung entwickelte 75%-Überversorgungsgrenze — Zusage plus erwartete gesetzliche Rente dürfen 75 % der letzten Aktivbezüge nicht übersteigen (BFH, Urteil v. 19.06.2007, Az. VIII R 100/04). „Steuerlich unbegrenzt“ ist eine verbreitete, aber unpräzise Vereinfachung.

UNSER BEITRAG

Wir prüfen für Sie, ob eine bestehende Gruppen-Unterstützungskasse oder eine eigene Kasse zu Ihrer Situation passt — und rechnen den individuellen Zuwendungsrahmen nach § 4d EStG konkret für Ihre Zusage durch.

DURCHFÜHRUNGSWEG 5 · NICHT VERSICHERUNGSFÖRMIG

5 Direktzusage & *Pensionszusage*

Der Arbeitgeber sagt die Versorgung unmittelbar zu, ohne externen Versorgungsträger (§ 1 Abs. 1 BetrAVG). Eine begleitende Rückdeckungsversicherung ist reine Finanzierungshilfe und ändert daran nichts.

- **Handelsbilanz:** Rückstellungspflicht als ungewisse Verbindlichkeit (§ 249 HGB), abgezinst mit dem Marktzins-Durchschnitt der letzten zehn Jahre.
- **Steuerbilanz:** eigenes Verfahren nach § 6a EStG mit einem fest vorgeschriebenen Rechnungszins von 6 % — unabhängig vom aktuellen Marktzins.
- Die Zuführung zur Rückstellung mindert den steuerlichen Gewinn über die gesamte Anwartschaftsphase.

WICHTIG FÜR BEHERRSCHENDE GESELLSCHAFTER-GESCHÄFTSFÜHRER

Bei allen fünf Durchführungswegen gilt: Ein **beherrschender Gesellschafter-Geschäftsführer** genießt keinen gesetzlichen PSVaG-Insolvenzschutz — er gilt nicht als schutzbedürftiger Arbeitnehmer im Sinne des Gesetzes. Bei der Direktzusage wiegt das am schwersten, weil hier gar kein externer Träger existiert. Wir gehen im GGf-Kapitel dieses Flyers genauer darauf ein, ab wann „beherrschend“ in diesem Zusammenhang beginnt — die Schwelle unterscheidet sich vom Steuerrecht.

STEUERN IN DER ANSPARPHASE

Zwei Grenzen, die Sie *kennen sollten*

Für Direktversicherung, Pensionskasse und Pensionsfonds gilt eine gestaffelte Förderung — steuerfrei ist mehr möglich als sozialversicherungsfrei. Diese Lücke lohnt sich zu verstehen.

STEUERFREI BIS 8 % DER BEITRAGSBEMESSUNGSGRENZE (§ 3 NR. 63 EStG)

- 2026 sind das **8.112 € im Jahr** (676 € im Monat) — Basis ist die bundesweit einheitliche BBG der allgemeinen Rentenversicherung von 101.400 €/Jahr.
- Gilt kumuliert für alle drei versicherungsförmigen Wege zusammen, nicht je Weg einzeln.

SOZIALVERSICHERUNGSFREI NUR BIS 4 % DER BBG

- 2026 sind das **4.056 € im Jahr** (338 € im Monat, § 1 Abs. 1 Nr. 9 SVEV).
- Der Korridor zwischen 4 % und 8 % ist zwar steuerfrei, aber **voll sozialversicherungspflichtig** — hier lohnt sich eine bewusste Beitragshöhen-Entscheidung.

AUSSERHALB DIESER GRENZEN

Direktzusage und Unterstützungskasse unterliegen dieser 8 %-Deckelung nicht — sie lassen sich zusätzlich zu einer bereits ausgeschöpften Direktversicherung nutzen, mit eigener Berechnungslogik (§ 6a bzw. § 4d EStG). Details zur Unterstützungskasse finden Sie auf den vertiefenden Seiten im Durchführungswege-Kapitel.

STEUERN IN DER ANSPARPHASE · BEISPIEL

Was 500 € Entgeltumwandlung wirklich kosten

Beispielrechnung 2026, Direktversicherung, Entgeltumwandlung 500 €/Monat, illustrativ angenommener Grenzsteuersatz 35 %. Der tatsächliche Steuersatz ist individuell verschieden.

AUS SICHT DES ARBEITNEHMERS

Entgeltumwandlung	500,00 €/Monat
Steuerersparnis (500 € liegt unter der 676-€-Grenze, voll steuerfrei)	- 175,00 €
SV-Ersparnis (nur auf den SV-freien Teil von 338 €, ca. 21,15 %)	- 71,49 €
Tatsächlicher Netto-Aufwand	≈ 253,51 €/Monat

Für rund die Hälfte des Vorsorgebeitrags kommt das Geld faktisch vom Staat und der Sozialversicherung mit.

AUS SICHT DES ARBEITGEBERS

SV-Ersparnis auf den SV-freien Teil ($338 \text{ €} \times 21,15 \%$)	71,49 €
Davon Pflichtzuschuss an Arbeitnehmer (15 % von 338 €)	- 50,70 €
Verbleibende Netto-Ersparnis Arbeitgeber	≈ 20,79 €/Monat

STEUERN IN DER AUSZAHLUNGSPHASE

Nachgelagert besteuert — *mit Feinheiten*

Was in der Ansparphase steuerfrei blieb, wird bei der Auszahlung versteuert — das Prinzip der nachgelagerten Besteuerung. Wichtig: Der genaue Mechanismus hängt vom Durchführungsweg ab.

- **Direktversicherung, Pensionskasse, Pensionsfonds:** Besteuerung als sonstige Einkünfte (§ 22 Nr. 5 EStG) — bei geförderten Beiträgen zu 100 % mit dem persönlichen Steuersatz, ohne Freibetrag.
- **Direktzusage und Unterstützungskasse:** Besteuerung als Versorgungsbezug (§ 19 EStG) — hier existiert noch ein Freibetrag, der aber gesetzlich jedes Jahr weiter absinkt (bei Rentenbeginn 2026: 12,8 % der Bezüge, max. 960 €, plus Zuschlag).

KRANKEN- UND PFLEGEVERSICHERUNG AUF DIE BETRIEBSRENTE

- Gesetzlich Pflichtversicherte zahlen erst **oberhalb eines monatlichen Freibetrags** Beiträge — 2026 liegt er bei **197,75 €/Monat**. Seit 2020 ist das ein echter Freibetrag: Beitragspflichtig ist nur der übersteigende Teil, nicht die gesamte Rente.
- Für die **Pflegeversicherung** gilt **dieser Freibetrag nicht** — hier bleibt es bei der alten Regel: Wird die Schwelle überschritten, ist die volle Betriebsrente beitragspflichtig.

WICHTIG FÜR UNTERNEHMER: NUR FÜR PFLICHTVERSICHERTE

Freiwillig gesetzlich Versicherte erhalten den KV-Freibetrag nicht — höchstrichterlich bestätigt. Gerade Unternehmer und Gesellschafter-Geschäftsführer sind häufiger freiwillig versichert als Angestellte. Ob sich das für Sie auswirkt, sollte individuell geprüft werden.

STEUERN IN DER AUSZAHLUNGSPHASE · NEUE RECHTSLAGE

Kapitalauszahlung: die *Fünftelregelung* gilt seltener

Wer sich die bAV statt einer laufenden Rente als Einmalbetrag auszahlen lässt, konnte bislang oft von der Fünftelregelung profitieren — einer Rechenmethode, die den Steuersatz auf den Einmalbetrag glättet. Das hat sich Ende 2025 spürbar geändert.

ACHTUNG — RECHTSPRECHUNGSÄNDERUNG OKTOBER 2025

Der Bundesfinanzhof hat entschieden: Beruht die Kapitalauszahlung auf einem **vertraglich von vornherein vereinbarten Kapitalwahlrecht**, sind es keine „außerordentlichen Einkünfte“ mehr — die Fünftelregelung entfällt, es gilt die **volle Regelbesteuerung**. Das betrifft praktisch den häufigsten Fall: Direktversicherungen und Pensionskassen mit vertraglichem Kapitalwahlrecht. Viele ältere Ratgeber im Internet spiegeln noch die frühere, günstigere Rechtslage — hier ist Vorsicht geboten.

- Eine Ausnahme bleibt für **Kleinbetragsrenten–Abfindungen** aus Riester–Altersvorsorgeverträgen — dort ist die Fünftelregelung per Sonderregel weiterhin anwendbar.
- Gegen die neue Linie ist nach unserem Kenntnisstand eine Verfassungsbeschwerde anhängig — der Ausgang ist offen, die aktuelle Rechtslage aber eindeutig die des Oktober–2025–Urteils.

UNSER BEITRAG

Ob Rente oder Kapitalauszahlung für Sie steuerlich günstiger ist, hängt seit dieser Entscheidung noch stärker vom Einzelfall ab — wir rechnen das für Sie durch, bevor Sie sich festlegen.

BAV FÜR GESELLSCHAFTER-GESCHÄFTSFÜHRER

Wenn Sie sich selbst *gegenübersitzen*

Als Gesellschafter-Geschäftsführer verhandeln Sie Ihre eigene Pensionszusage faktisch mit sich selbst — der natürliche Interessengegensatz fehlt. Deshalb verlangt die Rechtsprechung strengere Formalien als bei einem fremden Arbeitnehmer.

BEHERRSCHEND ODER NICHT?

- Steuerlich gilt ein GGf als **beherrschend** ab **mehr als 50 %** der Stimmrechte — er kann dann Beschlüsse gegen den Willen der übrigen Gesellschafter durchsetzen.
- **Achtung, zwei unterschiedliche Maßstäbe:** Im Betriebsrentenrecht (Insolvenzschutz über den PSVaG) gilt bereits **ab genau 50 %** Beherrschung, weil eine Sperrminorität zum Blockieren reicht. Steuerrecht und Betriebsrentenrecht messen hier nicht identisch — beides sollte getrennt geprüft werden.

ERDIENBARKEIT

- Zwischen Zusage und geplantem Pensionsbeginn müssen **mindestens 10 Jahre** liegen — auch bei nachträglichen Erhöhungen einer Zusage.
- Absolute Grenze: Ein Pensionsanspruch **kann nicht mehr erdient werden**, wenn der Geschäftsführer bei Zusage-Erteilung das 60. Lebensjahr bereits überschritten hat — unabhängig davon, ob beherrschend oder nicht.

PROBEZEIT

- Persönliche Probezeit bei neu bestelltem Geschäftsführer: i. d. R. **2–3 Jahre**.
- Bei einer **neu gegründeten** GmbH zusätzlich eine unternehmensbezogene Wartezeit von i. d. R. **5 Jahren**, da die künftige wirtschaftliche Entwicklung erst verlässlich einschätzbar sein muss.

BAV FÜR GESELLSCHAFTER-GESCHÄFTSFÜHRER

Angemessenheit — und das Risiko der vGA

DIE 75-%-ÜBERVERSORGUNGSGRENZE

- Zusage **plus** erwartete gesetzliche Rente dürfen zusammen **75 %** der letzten Aktivbezüge nicht übersteigen — sonst droht anteilige Nichtanerkennung wegen Überversorgung.
- Ausnahme: Bei **endgehaltsabhängigen** Zusagen (Pension als Prozentsatz des jeweils aktuellen Gehalts statt Festbetrag) greifen die Überversorgungsgrundsätze nicht.

WAS BEI EINER VERDECKTEN GEWINNAUSSCHÜTTUNG (VGA) PASSIERT

Verletzt eine Pensionszusage eine der Voraussetzungen — Erdienbarkeit, Probezeit, Angemessenheit, klare vorherige Vereinbarung —, gilt sie als durch das Gesellschaftsverhältnis veranlasst: eine verdeckte Gewinnausschüttung (§ 8 Abs. 3 Satz 2 KStG).

- **Auf GmbH-Ebene:** Die Rückstellungszuführung wird dem Gewinn außerbilanziell wieder hinzugerechnet — keine Steuerersparnis, volle Körperschaft- und Gewerbesteuer.
- **Auf Ihrer Ebene:** Die vGA zählt als Kapitaleinkunft statt als Gehalt — bei privat gehaltener Beteiligung Abgeltungsteuer von 25 %, zusätzlich zur Vorbelastung auf GmbH-Ebene. In Summe eine spürbar höhere Gesamtlast als bei regulär versteuertem Gehalt.

DER KLASSISCHE FALLSTRICK: DOPPELVERSORGUNG

Wird nach Erreichen des Pensionsalters **weiter als Geschäftsführer gearbeitet** und die Pension zusätzlich zum vollen Gehalt gezahlt, ist das vGA-verdächtig. Nach neuerer BFH-Rechtsprechung (2023) ist eine Weiterbeschäftigung mit **reduziertem** Gehalt unproblematisch, solange die Gehaltszahlung die Differenz zwischen Pension und letzten Aktivbezügen nicht übersteigt.

BAV FÜR GESELLSCHAFTER-GESCHÄFTSFÜHRER

Rückstellung in der Bilanz — *richtig abgesichert*

DIE PENSIONSRLCKSTELLUNG NACH § 6A EStG

- Voraussetzungen: ein klarer Rechtsanspruch, keine Abhängigkeit von künftigen gewinnabhängigen Bezügen, und **Schriftform** mit eindeutigen Angaben zu Art, Form, Voraussetzungen und Höhe der Zusage.
- Erstmalige Bildung frühestens ab vollendetem **23. Lebensjahr** des Begünstigten (für Zusagen ab 2018).
- Bewertung zum Teilwert mit einem gesetzlich fixierten Rechnungszins von **6 %** — bewusst unabhängig vom aktuellen Marktzins, was zu einer strukturellen Abweichung von der Handelsbilanz führt.
- Die jährliche Zuführung mindert den steuerlichen Gewinn der GmbH — verteilt über die gesamte Anwartschaftsphase, nicht auf einen Schlag.

DIE RÜCKDECKUNGSVERSICHERUNG

Eine separate Versicherung im Vermögen der GmbH, die die Pensionsverpflichtung finanziell unterlegt — die GmbH bleibt alleiniger Schuldner gegenüber Ihnen, die Versicherung ist reines Deckungsmittel.

WARUM DAS GERADE FÜR BEHERRSCHENDE GGF WICHTIG IST

Da beherrschende Gesellschafter-Geschäftsführer keinen gesetzlichen PSVaG-Schutz genießen, wird der Rückdeckungsanspruch in der Praxis meist per Verpfändung persönlich an den Geschäftsführer gesichert — damit das Guthaben im Insolvenzfall dem Zugriff anderer Gläubiger entzogen ist. Wir prüfen für Sie, ob diese Absicherung sauber aufgesetzt ist.

DIE HOLDING-KOMBINATION

Pensionslast und operatives Geschäft *sauber trennen*

Haben Sie bereits eine Holding-Struktur, kommt ein zusätzlicher Gestaltungshebel hinzu. Dieses Kapitel behandelt bewusst nur den bAV-spezifischen Nutzen einer Holding — die allgemeinen steuerlichen Vorteile einer Holding-Struktur (Schachtelprivileg, Organschaft, Nachfolge) haben wir in einem eigenen Flyer „Holdingstruktur“ ausführlich dargestellt.

WARUM DIE PENSIONSZUSAGE IN DER OPERATIVEN GESELLSCHAFT ENTSTEHT

- Eine steuerlich anzuerkennende Pensionsrückstellung setzt einen Rechtsanspruch aus einem **Dienstverhältnis** voraus (§ 6a EStG) — Sie sind als Geschäftsführer typischerweise bei der operativen Gesellschaft angestellt, dort wird die Zusage erteilt und dort bildet sich die Rückstellung.
- Die Holding selbst hat als reine Beteiligungsgesellschaft meist wenig eigenes, originär zu versteuerndes Ergebnis — eine Rückstellung würde dort steuerlich kaum wirken.

DAS KONZEPT: DIE „RENTNERGESELLSCHAFT“

Steht ein **Verkauf der operativen Gesellschaft** an — oder soll die Nachfolge vorbereitet werden —, lässt sich die Pensionsverpflichtung vorab auf eine eigene Gesellschaft im Konzern übertragen (neu gegründet oder die bestehende Holding). Der Käufer übernimmt dann eine Gesellschaft ohne die schwer kalkulierbare Langlebigkeits- und Rentenlast.

HÖCHSTRICHTERLICH ANERKANNT

Der Bundesfinanzhof hat dieses Vorgehen bereits 2016 grundsätzlich gebilligt (Urteil vom 18.08.2016, Az. VI R 18/13) — der Schuldnerwechsel gegen Zahlung eines Ablösungsbetrags löst dabei **keinen steuerpflichtigen Zufluss** beim Geschäftsführer aus. Mehr zur konkreten Umsetzung auf der nächsten Seite.

DIE HOLDING-KOMBINATION

Wie die *Übertragung* funktioniert

Die Übertragung der Pensionsverpflichtung erfolgt zivilrechtlich über eine befreiende Schuldübernahme (§§ 414 ff. BGB), meist per dreiseitigem Vertrag zwischen der operativen Gesellschaft, der übernehmenden Gesellschaft und Ihnen als Begünstigtem.

- Für Organmitglieder wie GmbH-Geschäftsführer sind die eigentlich strengen Schutzvorschriften des Betriebsrentengesetzes für diese Übertragung **einzelvertraglich abdingbar** — anders als bei „echten“ Arbeitnehmern.
- **Wichtige Ausnahme:** Waren Sie vor Ihrer Geschäftsführer-Bestellung „echter“ Arbeitnehmer und haben in dieser Zeit bereits unverfallbare Anwartschaften erworben, bleibt dieser Teil im vollen gesetzlichen Schutz — er lässt sich nicht per einfachem Vertrag mitübertragen.
- Eine Alternative wäre die Übertragung im Wege einer Umwandlungs-Spaltung — in der Praxis wegen der zusätzlichen zehnjährigen Nachhaftung der abgebenden Gesellschaft aber deutlich seltener genutzt als der dreiseitige Vertrag.

DER WUNDE PUNKT: DAS ÜBERTRAGUNGSENTGELT

Ist das Entgelt für die Übernahme der Pensionsverpflichtung zu niedrig oder zu hoch angesetzt, droht eine verdeckte Gewinnausschüttung oder verdeckte Einlage. Ein **versicherungsmathematisches Gutachten** und ein sauberer Fremdvergleich sind hier keine Kür, sondern die Voraussetzung dafür, dass die Struktur einer Betriebsprüfung standhält.

DIE HOLDING-KOMBINATION

Die steuerliche *Behandlung*

Seit 2013 regeln zwei eigene Vorschriften die Bilanzierung dieser Übertragung — mit einer wichtigen Streckungsregel, die kurzfristige Steuerspitzen verhindert.

- **Bei der abgebenden Gesellschaft (§ 4f EStG):** Übersteigt das gezahlte Entgelt die bisherige Rückstellung, wird der entstehende Aufwand nicht sofort, sondern **gleichmäßig über 15 Jahre** verteilt als Betriebsausgabe berücksichtigt — mit Ausnahme bei vollständiger Betriebsveräußerung.
- **Bei der übernehmenden Gesellschaft (§ 5 Abs. 7 EStG):** Die übernommene Verpflichtung wird so bilanziert, wie sie ohne Übernahme zu bilanzieren wäre; ein entstehender Übernahmegewinn kann ebenfalls über eine Rücklage auf 15 Jahre verteilt versteuert werden.

WARUM DIESE REGEL EXISTIERT

Ein BFH-Urteil aus 2012 hatte ermöglicht, übernommene Pensionsverpflichtungen zu Anschaffungskosten statt zum niedrigeren steuerlichen Teilwert anzusetzen — der Gesetzgeber reagierte 2013 mit dieser Streckungsregel, um kurzfristige „Lasten-Hebungen“ einzudämmen. Die Rechtsprechung entwickelt sich hier laufend weiter, zuletzt mit BFH-Urteilen aus 2024 und 2025 — ein Thema, das wir für unsere Mandanten kontinuierlich verfolgen.

DIE HOLDING-KOMBINATION

Der Mehrwert — *ehrlich eingeordnet*

WAS DIE KOMBINATION BRINGT

- **Verkaufsfähigkeit:** Käufer scheuen meist das Langlebigkeits- und Bewertungsrisiko einer Pensionslast — ausgelagert wird Ihr Unternehmen leichter verkäuflich.
- **Vermögensstrennung:** Ihr Versorgungsvermögen ist vom operativen Risiko getrennt, Sie behalten zugleich Einfluss auf die Kapitalanlage.
- **PSVaG-Lücke schließen:** Da beherrschende GGf ohnehin keinen gesetzlichen Insolvenzschutz haben, schafft die eigene Gesellschaft zusätzliche Absicherung.

WAS DAGEGEN SPRICHT

- **Komplexität:** Bilanz-, Steuer-, Arbeits- und Gesellschaftsrecht greifen gleichzeitig ineinander.
- **Laufender Aufwand:** Eine Rentnergesellschaft muss über Jahrzehnte verwaltet werden — bei kleinen Beständen sind versicherungsmathematische Annahmen zudem statistisch unsicherer.
- **Kapitalausstattung:** Die übernehmende Gesellschaft muss wirtschaftlich in der Lage sein, die Verpflichtung tatsächlich zu erfüllen.

TIMING ENTSCHEIDET

Der Mehrwert entsteht in der Praxis meist **im Zuge eines konkret geplanten Verkaufs oder einer Nachfolge** — nicht automatisch vom ersten Tag der Holding-Gründung an. Der Vorteil einer bereits bestehenden Holding ist, dass sie diese Funktion übernehmen kann, ohne dass dafür eigens eine neue Gesellschaft gegründet werden muss.

CHECKLISTE

Was zu *Ihnen* passt

- ✓ **Für die breite Belegschaft:** Direktversicherung als unkomplizierter Standardweg — meist ergänzt um den gesetzlichen 15 %-Zuschuss.
- ✓ **Für Beiträge oberhalb der 8 %-Grenze:** Die Unterstützungskasse ist hier oft der wirksamste Hebel — bilanzneutral, ohne feste Prozent-Deckelung, individuell auf Ihre Zusage berechnet. Die Direktzusage bleibt eine Alternative, wenn Sie die Rückstellung bewusst in der eigenen Bilanz sehen möchten.
- ✓ **Als Gesellschafter-Geschäftsführer:** Erdienbarkeit, Probezeit und die 75-%-Angemessenheitsgrenze vor jeder Zusage sauber prüfen lassen — hier entscheidet die Formalie über vGA oder Steuervorteil.
- ✓ **Mit Holding-Struktur und Verkaufs- oder Nachfolgeplänen:** Die Rentnergesellschaft frühzeitig mitdenken, nicht erst wenn der Käufer schon am Tisch sitzt.
- ✓ **Bei bereits bestehenden Verträgen:** Prüfen, ob die 15 %-Zuschusspflicht seit 2022 korrekt umgesetzt ist und ob das BRSG II neue Möglichkeiten eröffnet.

KEIN INSTRUMENT OHNE EINZELFALL-CHECK

Jede der hier beschriebenen Gestaltungen hängt von Ihrer konkreten Situation ab — Unternehmensgröße, Gesellschafterstruktur, Alter, geplanter Zeithorizont. Diese Checkliste ersetzt keine individuelle Beratung.

FACHBEGRIFFE KURZ ERKLÄRT

Glossar

ENTGELTUMWANDLUNG

Umwandlung künftigen Gehalts in bAV-Beiträge, gesetzlicher Anspruch bis 4 % der BBG.

PSVAG

Pensions-Sicherungs-Verein — gesetzliche Insolvenzversicherung für Betriebsrenten.

ERDIENBARKEIT

Mindestzeitraum zwischen Pensionszusage und Rentenbeginn, i. d. R. 10 Jahre.

NACHGELAGERTE BESTEUERUNG

Beiträge bleiben steuerfrei, die spätere Rente wird dafür versteuert.

RÜCKDECKUNGSVERSICHERUNG

Versicherung im Vermögen der GmbH zur Finanzierung einer Pensionszusage.

KASSENVERMÖGENS-OBERGRENZE

Deckelt die steuerlich abziehbaren Zuwendungen an eine Unterstützungskasse (§ 4d EStG).

UNVERFALLBARKEIT

Der Anspruch bleibt trotz Arbeitgeberwechsels erhalten, sobald bestimmte Fristen erfüllt sind.

BEHERRSCHENDER GGF

Gesellschafter-Geschäftsführer mit mehr als 50 % Stimmanteil (steuerlich) bzw. ab 50 % (betriebsrentenrechtlich).

VGA

Verdeckte Gewinnausschüttung — steuerschädliche Umqualifizierung einer fehlerhaften Zusage.

RENTNERGESELLSCHAFT

Eigene Gesellschaft im Konzern, die Pensionsverpflichtungen übernimmt — meist vor einem Verkauf.

SOZIALPARTNERMODELL

Tarifvertragliche bAV-Form mit reiner Beitragszusage, seit BRSg II breiter zugänglich.

WARUM MARQUES & PARTNERS

bAV ist *Feinarbeit*, kein Standardformular

Fünf Durchführungswege, zwei Steuerphasen, verschärfte Regeln für Gesellschafter-Geschäftsführer, dazu die Holding-Frage — kaum ein Vorsorgethema hat so viele bewegliche Teile gleichzeitig. Genau hier setzen wir an.

- **Ganzheitlich statt isoliert:** Wir denken bAV, Gesellschafterstruktur und — wo vorhanden — Holding immer zusammen, nicht als getrennte Themen.
- **Aktuell statt veraltet:** Rechtsprechung und Rechengrößen ändern sich laufend — wir prüfen Ihre Struktur regelmäßig neu, statt sie einmal aufzusetzen und zu vergessen.
- **Ehrlich statt pauschal:** Wir zeigen Ihnen auch, wo eine Gestaltung an Grenzen stößt oder sich der Aufwand nicht lohnt.
- **Regional verwurzelt** im Nordschwarzwald, persönlich erreichbar — kein anonymes Callcenter.

WELCHER WEG PASST ZU IHREM UNTERNEHMEN?

Jetzt Ihre bAV-Struktur *prüfen lassen*

Vereinbaren Sie ein unverbindliches Gespräch — wir schauen uns Ihre konkrete Situation an, ob als Arbeitgeber, Gesellschafter-Geschäftsführer oder mit Holding-Struktur, und zeigen Ihnen, welche Gestaltung für Sie tatsächlich infrage kommt.



Marques & Partners

STEUERBERATUNGSGESELLSCHAFT

Eugen-Zeyher-Straße 1 · 75382 Althengstett

Telefon: 07051 / 80 908 60

E-Mail: info@marquespartners.de

Web: www.marquespartners.de

Stand: Juli 2026. Beitragsbemessungsgrenzen, Freibeträge und Rechengrößen ändern sich jährlich; einzelne Rechtsfragen (u. a. zur Fünftelregelung bei Kapitalauszahlung) waren zum Redaktionsschluss Gegenstand laufender Rechtsprechung. Dieser Flyer ersetzt keine individuelle Steuer- und Rechtsberatung und keine Prüfung Ihres Einzelfalls.