

# Die Durchführungswege detailliert im Überblick

	DIREKTVERSICHERUNG	PENSIONSKASSE	UNTERSTÜTZUNGSKASSE	PENSIONSZUSAGE
steuerlicher Durchführungsweg	§ 3 Nr. 63 EStG	§ 3 Nr. 63 EStG	§ 4d EStG	§ 6a EStG
Erläuterung zum Durchführungsweg	Die Direktversicherung entspricht weitgehend einer normalen privaten Lebensversicherung. Jedoch ist hier der Arbeitgeber der Versicherungsnehmer und Beitragszahler. Die Versicherung wird auf das Leben des Arbeitnehmers abgeschlossen. Er bzw. seine versorgungsberechtigten Hinterbliebenen sind ganz oder teilweise Bezugsberechtigte der Versicherungsleistungen. Die Beiträge für die Versicherung können vom Arbeitnehmer (arbeitnehmerfinanzierte Direktversicherung aus Gehalt oder Sonderzahlungen) oder vom Arbeitgeber getragen werden (firmenfinanzierte Direktversicherung).	Im Gegensatz zur Direktversicherung ist bei diesem Durchführungsweg nicht eine Lebensversicherungsgesellschaft Versorgungsträger, sondern eine Pensionskasse. Die Pensionskasse ist eine rechtlich selbständige Versorgungseinrichtung, ähnlich einer privaten Lebensversicherungsgesellschaft, die von der Versicherungsaufsicht kontrolliert wird.	Die Unterstützungskasse ist eine rechtfähige Versorgungseinrichtung, die auf ihre Leistungen kein Rechtsanspruch gewährt. Zur Absicherung der Versorgungsansprüche schließt die Unterstützungskasse eine Rückdeckungsversicherung ab. Die Zuwendungen sind Betriebsausgaben (es müssen keine Rückstellungen gebildet werden). Verwaltungstätigkeiten der betrieblichen Altersvorsorge können auf die Unterstützungskasse ausgelagert werden.	Bei der Pensionszusage (Direktzusage) verpflichtet sich der Arbeitgeber, dem Arbeitnehmer oder dessen Hinterbliebenen bei Eintritt des Versorgungsfalles (Rentenalter, Invalidität oder Tod) unmittelbar die jeweils vereinbarte Leistung zu zahlen. Diese können Alters-, Invaliden- und Hinterbliebenenleistungen sein. Zur Sicherung der Versorgungsansprüche wird i. d. R. eine Rückdeckungsversicherung abgeschlossen. Es sind jedoch auch weitere Formen der Finanzierung (Rückdeckung möglich). Die Verpflichtung aus der Zusage muss in der Bilanz ausgewiesen werden (Bildung von Rückstellungen).
Zielgruppen (Empfehlung)	klassische Arbeitnehmer-Versorgung kleine bis mittlere Arbeitgeber  1. Stufe der GGF-Versorgung  Einfache Abwicklung über SV Sparkassenversicherung Aufwand gering	klassische Arbeitnehmer-Versorgung kleine bis mittlere Arbeitgeber  1. Stufe der GGF-Versorgung  Abwicklung über Sparkassen-Pensionskasse Aufwand gering	Versorgung für leitende Angestellte GGF-Versorgung Vorstände Arbeitnehmer des köD Auslagerung v. Pensionszusagen mittlere bis große Unternehmen  Abwicklung über SV und ÖBAV sowie SV bAV Consulting GmbH Aufwand etwas höher als Direktversicherung bzw. Pensionskasse	Versorgung für GGF und Vorstände mittlere bis große Unternehmen  Flexible Gestaltung Abwicklung über SV und SV bAV Consulting GmbH Aufwand deutlich höher
Förderung Dotierung	steuerfreie Beiträge bis zu 4 % der BBG in der GRV  weitere 4 % der BBG. Sofern noch eine pauschal besteuerte bAV (§ 40b a.F. EStG) besteht, wird der Beitrag davon zum Abzug gebracht.	steuerfreie Beiträge bis zu 4 % der BBG in der GRV  weitere 4 % der BBG. Sofern noch eine pauschal besteuerte bAV (§ 40b a.F. EStG) besteht, wird der Beitrag davon zum Abzug gebracht.	höhere Dotierung als Direktversicherung und Pensionskasse. Es gelten die Dotierungsgrenzungen der ÖBAV Unterstützungskasse. steuerfreie Beiträge bei Entgeltumwandlung bis 4 % der BBG sozialversicherungsfrei AG-Dotierung sozialversicherungsfrei	faktisch unbegrenzte Dotierung Bilanzausweis (Angemessenheit nach § 6a EStG Richtlinie ist einzuhalten.) Einmalzusagen, Renten und Kapitalzusagen sowie Entgeltumwandlung möglich (Deferred Compensation)

## Betriebliche Altersvorsorge (bAV) · Beraterinformation nur für den internen Gebrauch

	DIREKTVERSICHERUNG	PENSIONS KASSE	UNTERSTÜTZUNGSKASSE	PENSIONS ZUSAGE
<b>steuerliche Behandlung</b>	nachgelagerte Besteuerung: volle Besteuerung der Rente; Kapitalauszahlung zu 100 % steuerpflichtig	nachgelagerte Besteuerung: volle Besteuerung der Rente; Kapitalauszahlung zu 100 % steuerpflichtig	nachgelagerte Besteuerung; Versteuerung wie nachträglicher Arbeitslohn nach § 19 EStG; Kapitalauszahlung zu 100 % steuerpflichtig; Anwendung der Fünftelungsregelung möglich	nachgelagerte Besteuerung; Versteuerung wie nachträglicher Arbeitslohn nach § 19 EStG; Kapitalauszahlung zu 100 % steuerpflichtig; Anwendung der Fünftelungsregelung möglich
<b>sozialversicherungsrechtliche Behandlung</b>	Beiträge bis 4% der BBG sozialversicherungsfrei Leistungen sozialversicherungspflichtig	Beiträge bis 4% der BBG sozialversicherungsfrei Leistungen sozialversicherungspflichtig	bei Entgeltumwandlung bis 4% der BBG sozialversicherungsfrei; AG-finanziert sozialversicherungsfrei Leistungen sozialversicherungspflichtig	bei Entgeltumwandlung bis 4% der BBG sozialversicherungsfrei; AG-finanziert sozialversicherungsfrei Leistungen sozialversicherungspflichtig
<b>Vorteile Arbeitnehmer</b>	Beiträge sind steuer- und sozialversicherungsfrei 15 % verpflichtender AG-Zuschuss bei Neuabschluss einer bAV-Entgeltumwandlung seit dem 01.01.19 nach BRSg (unter best. Voraussetzungen) Kombination mit Berufsunfähigkeits- und Hinterbliebenenversicherung möglich Wahlrecht zwischen einer lebenslangen Rente oder einmaliger Kapitalauszahlung Teilkapitalauszahlung möglich Flexibler Ablauf Mitnahme bei Arbeitgeberwechsel möglich	Beiträge sind steuer- und sozialversicherungsfrei 15 % verpflichtender AG-Zuschuss bei Neuabschluss einer bAV-Entgeltumwandlung seit dem 01.01.19 nach BRSg (unter best. Voraussetzungen) Kombination mit Berufsunfähigkeits- und Hinterbliebenenversicherung möglich Wahlrecht zwischen einer lebenslangen Rente oder einmaliger Kapitalauszahlung Flexibler Ablauf Mitnahme bei Arbeitgeberwechsel möglich	hohe Dotierung möglich evtl. Steuervorteil durch Verlagerung in das steuerliche meist günstigere Rentenalter Auf- und Ausbau einer hohen Altersversorgung Kombination mit Berufsunfähigkeits- und Hinterbliebenenversicherung möglich (Ausnahme köD) Wahlrecht zwischen einer lebenslangen Rente oder einmaliger Kapitalauszahlung	hohe Dotierung möglich Beiträge sind steuer- und sozialversicherungsfrei Auf- und Ausbau einer hohen Altersversorgung Kombination mit Berufsunfähigkeits- und Hinterbliebenenversicherung möglich Einmaldotierungen möglich
<b>Vorteile Arbeitgeber</b>	Erfüllung des Rechtsanspruchs auf Entgeltumwandlung Mitarbeiterbindung und Motivation Lohnnebenkostensparnis sehr geringer Verwaltungsaufwand Imageverbesserung kein Ausweis in der Bilanz	Erfüllung des Rechtsanspruchs auf Entgeltumwandlung Mitarbeiterbindung und Motivation Lohnnebenkostensparnis sehr geringer Verwaltungsaufwand Imageverbesserung kein Ausweis in der Bilanz	Mitarbeiterbindung und Motivation Bindung von Führungskräften Lohnnebenkostensparnis Imageverbesserung geringer Verwaltungsaufwand Rentnerverwaltung durch Unterstützungskasse möglich Kein Ausweis in der Bilanz	Mitarbeiterbindung und Motivation Bindung von Führungskräften Imageverbesserung Lohnnebenkostensparnis Bilanzwirksam - gezielter Mitteleinsatz
<b>Vererbbarkeit</b>	Ehegatte Lebenspartner und Kinder (kindergeldberechtigt)	Ehegatte Lebenspartner und Kinder (kindergeldberechtigt)	Ehegatte Lebenspartner und Kinder (kindergeldberechtigt)	Gemäß Zusage (muss vereinbart werden) Ehegatte Lebenspartner und Kinder (kindergeldberechtigt)
<b>Vorzeitige Verfügbarkeit vor dem 60. Lj.</b>	keine	keine	keine	Beleihung der Rückdeckungsversicherung möglich
<b>PSVAG-Pflicht</b>	nein	nein	GGF – nein Arbeitnehmersversorgung – ja	GGF – nein Arbeitnehmersversorgung – ja

Betriebliche Altersvorsorge (bAV) · Beraterinformation nur für den internen Gebrauch

	DIREKTVERSICHERUNG	PENSIONS KASSE	UNTERSTÜTZUNGSKASSE	PENSIONS ZUSAGE
<b>Produkte</b>	SV Direktversicherung/- IndexGarant SV Arbeitnehmer BerufsunfähigkeitsSchutz Tarif AVT/AVTI	Sparkassen-Pensionskasse	SV Unterstützungskasse/- IndexGarant	SV Renten- oder Kapitalversicherung
<b>Tarif-Empfehlung</b>		PensionsRente Sicherheit	Tarif ART (Kapitalzuwachs) wahlweise mit 1 % Rentengarantie; bei AN-Versorgung steigende Rente; bei GGF-Versorgung gleichbleibende Rente Tarif ARTI	Tarifauswahl individuell je nach Anforderung der Zusage
<b>(weitere Tarifvarianten möglich)</b>	Option beim Tarif AVT/AVTI: BUZ-Rente und BU-Beitragsbefreiung (mit 36 Monaten Wartezeit unter best. Voraussetzungen auch ohne Gesundheitsfragen)	(Tarif AV-ARDK/AV-ARDG)	Option beim Tarif ART/ARTI: BUZ-Rente und BU-Beitragsbefreiung (mit 36 Monaten Wartezeit unter best. Voraussetzungen auch ohne Gesundheitsfragen)	
<b>weitere Erläuterungen zu den Durchführungs- wegen</b>	<p>Der Arbeitgeber ist Versicherungsnehmer und Beitragszahler, wobei Beiträge für die Direktversicherung vom Arbeitgeber finanziert werden können und/oder vom Arbeitnehmer durch Entgeltumwandlung.</p> <p>Versicherte Person ist der Arbeitnehmer. Dieser bzw. seine versorgungsberechtigten Hinterbliebenen sind die Bezugsberechtigten der späteren Versorgungsleistungen.</p> <p>Die Beiträge zur Direktversicherung sind nach § 3 Nr. 63 EStG bis zu 4 % der Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung einkommensteuer- und sozialversicherungsfrei. Dabei wird bundesweit die Beitragsbemessungsgrenze West zu Grunde gelegt (2026: 101.400 Euro p.a. maximaler Steuerfreibetrag 2026 somit 4.056 Euro p.a.).</p> <p>Zusätzlich stehen jährlich weitere 4 % der Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung als steuerfreier Betrag zur Verfügung. Wenn ein Vertrag nach § 40b EStG besteht, kann nur noch der Differenzbetrag als bAV im § 3 Nr. 63 EStG genutzt werden.</p> <p>Die Versicherung muss grundsätzlich lebenslange Rentenleistungen vorsehen, die spätere Wahl einer einmaligen Kapitalauszahlung ist aber möglich.</p> <p>Die späteren Rentenleistungen oder die Kapitalauszahlung sind in voller Höhe zu versteuern – doch bei der Rente in der Regel mit einem niedrigeren Steuersatz als in der Erwerbsphase.</p>	<p>Der Arbeitgeber ist Versicherungsnehmer und Beitragszahler, wobei Beiträge für die Pensionskasse vom Arbeitgeber finanziert werden können und/oder vom Arbeitnehmer durch Entgeltumwandlung.</p> <p>Versicherte Person ist der Arbeitnehmer. Dieser bzw. seine versorgungsberechtigten Hinterbliebenen sind die Bezugsberechtigten der späteren Versorgungsleistungen.</p> <p>Die Beiträge zur Pensionskasse sind nach § 3 Nr. 63 EStG bis zu 4 % der Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung einkommensteuer- und sozialversicherungsfrei. Dabei wird bundesweit die Beitragsbemessungsgrenze West zu Grunde gelegt (2026: 101.400 Euro p.a. maximaler Steuerfreibetrag 2026 somit 4.056 Euro p.a.).</p> <p>Zusätzlich stehen jährlich weitere 4 % der Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung als steuerfreier Betrag zur Verfügung. Wenn ein Vertrag nach § 40b EStG besteht, kann nur noch der Differenzbetrag als bAV im § 3 Nr. 63 EStG genutzt werden.</p> <p>Die Versicherung muss grundsätzlich lebenslange Rentenleistungen vorsehen, die spätere Wahl einer einmaligen Kapitalauszahlung ist aber möglich.</p> <p>Die späteren Rentenleistungen oder die Kapitalauszahlung sind in voller Höhe zu versteuern – doch bei der Rente in der Regel mit einem niedrigeren Steuersatz als in der Erwerbsphase.</p>	<p>Die Unterstützungskasse ist eine rechtfähige Versorgungseinrichtung, die auf ihre Leistungen keinen Rechtsanspruch gewährt.</p> <p>Zur Absicherung der Versorgungsansprüche schließt die Unterstützungskasse eine Rückdeckungsversicherung bei der SV Sparkassenversicherung ab.</p> <p>Die Zuwendungen zur Unterstützungskasse sind in der Regel Betriebsausgaben (es müssen keine Rückstellungen gebildet werden).</p> <p>Verwaltungstätigkeiten der betrieblichen Altersversorgung werden auf die Unterstützungskasse übertragen.</p> <p>Die Zuwendungen können vom Arbeitgeber finanziert werden oder vom Arbeitnehmer (durch Entgeltumwandlung).</p> <p>Steuern und Sozialversicherungsbeiträge fallen erst bei Auszahlung im Rentenalter an.</p> <p>Für das Unternehmen entfallen die Lohnnebenkosten auf die Zuwendungen (bei Entgeltumwandlung bis 4 % der Beitragsbemessungsgrenze).</p>	<p>Bei der Pensionszusage (Direktzusage) verpflichtet sich der Arbeitgeber, dem Arbeitnehmer oder dessen Hinterbliebenen bei Eintritt des Versorgungsfalls (Rentenalter, Invalidität oder Tod) unmittelbar die jeweils vereinbarte Leistung zu zahlen.</p> <p>Zur Sicherung der Versorgungsansprüche wird i. d. R. eine Rückdeckungsversicherung abgeschlossen.</p> <p>Mit der Rückdeckungsversicherung sind die Versorgungsansprüche auch für den vorzeitigen Versorgungsfall – wie zum Beispiel bei Zahlung der lebenslangen Hinterbliebenenrenten oder Berufsunfähigkeitsrenten (voll oder teilweise) – abgesichert werden.</p> <p>Für die Pensionszusage bildet das Unternehmen Pensionsrückstellungen. Diese wirken sich gewinnmindernd aus. Die Beiträge sind Betriebsausgaben und mindern den Gewinn. Gleichzeitig ist der jeweilige Wert der Rückdeckungsversicherung in der Bilanz auszuweisen (Aktivierung). Dies wirkt sich gewinnerhöhend aus.</p> <p>Die Finanzierung kann durch das Unternehmen und/oder vom Mitarbeiter durch Entgeltumwandlung getragen werden.</p> <p>Die Pensionszusage wird staatlich gefördert. Das Unternehmen spart Lohnnebenkosten und die Mitarbeiter zusätzlich Lohnsteuer und Sozialversicherungsbeiträge auf die eingezahlten Beträge (wenn durch Entgeltumwandlung finanziert wird).</p>