



Geldanlage. Unabhängig erklärt.



bAV als Erfolgsfaktor: Mitarbeiter binden, Liquidität stärken

**Wie Unternehmen mit moderner betrieblicher
Altersvorsorge doppelt profitieren.**

TORSTEN BURKART
WOLFGANG KURZ
KLAUS TENBROCK

Autoren

Torsten Burkart

ist Geschäftsführer der dWERK GmbH & Co. KG und Experte für digitale Beratungs- und Verwaltungslösungen sowie für den Einsatz Künstlicher Intelligenz in der betrieblichen Vorsorge.



Wolfgang Kurz

ist Gesellschafter-Geschäftsführer der Wealthgate Insurance GmbH in Schwäbisch Hall. Seit über 35 Jahren ist er im Bereich Vorsorge und betriebliche Altersversorgung (bAV) tätig und verfügt über eine langjährige und fundierte Expertise in der Beratung sowie in der Konzeption nachhaltiger Versorgungslösungen.



Klaus Tenbrock

ist Gründer und Geschäftsführer der praemium Gruppe, dem führenden Anbieter von Mitarbeiterbindungskonzepten auf Basis von Innenfinanzierung. Darüber hinaus setzt er sich als Vorstand im Bundesverband pauschaldotierte Unterstützungskasse e. V. für diesen Durchführungsweg der betrieblichen Altersversorgung ein. Als Senator des Internationalen Wirtschaftssenats e.V. (IWS), einer Organisation mit besonderem Beraterstatus bei den Vereinten Nationen, engagiert sich Tenbrock im Kampf gegen Altersarmut.



Inhalt

Autoren	2
Impressum	4
1. Nur eine Altersvorsorge auf mehreren Säulen trägt	5
1.1 Immer weniger Beitragszahler finanzieren immer mehr Rentner	5
1.2 Warum Erwerbsbiografien entscheidend sind	6
1.3 Rentenlücke ist kein unabwendbares Schicksal	7
1.4 Die Vorsorge beginnt mit dem Eintritt ins Erwerbsleben	9
2. Fünf Wege, ein Ziel	10
2.1 Direktversicherung ist einfach in der Handhabung	12
2.2 Pensionskassen setzen auf Sicherheit	12
2.3 Pensionsfonds lassen flexible Gestaltungen zu	13
2.4 Unterstützungskasse kennt weniger Begrenzungen	13
2.5 Direktzusage bleibt in der Bilanz	13
2.6 Wer legt den Durchführungsweg fest?	14
2.7 Was passiert, wenn es noch kein Versorgungswerk gibt?	15
2.8 Die Vielfalt endet nicht bei den fünf Durchführungswegen	15
3. Drei Argumente, die für die bAV sprechen	17
3.1 Vorsorge im Kollektiv ist kostengünstiger	18
3.2 Viele Arbeitgeber stocken freiwillig die Sparleistung zusätzlich auf	19
4. Die Stärken der U-Kasse	19
5. Die pauschaldotierte U-Kasse als bAV-Treiber	22
5.1 Mit dem starken Motor des Kapitalmarktes	23
5.2 Mit dem Steuereffekt der Innenfinanzierung	27
6. Beratung digital – an jedem Ort und zu jeder Zeit	30
7. Best Case Study: So macht es EDEKA Harmeling in Bocholt	32
8. Begriffe, die man kennen sollte	33
9. Wer sucht, der findet	36
Rechtliche Hinweise	37
Keine Beratung / kein Angebot	37
Risikohinweis	37

Impressum

Autoren:

Torsten Burkart Wolfgang Kurz
Klaus Tenbrock

V-CHECK

Eine Marke der V-Bank AG
Rosenheimer Straße 116 81669
München 089 2153880-0 info@v-
check.de

Bildnachweis:

Das Cover des E-Books
wurden von der praemium
GmbH mithilfe generativer KI
erstellt.

V. i. S. d. P.: Markus Kiefer V-Bank
AG Rosenheimer Straße 116
81669 München

1. Auflage 2026 © V-Bank AG 2026

Bildrechte von
Autorenbildern: Wolfgang
Kurz: Bild/ Quelle privat
Torsten Burkart: Bild/ Quelle
privat Klaus Tenbrock: Anh
Büscher / praemium

1. Nur eine Altersvorsorge auf mehreren Säulen trägt

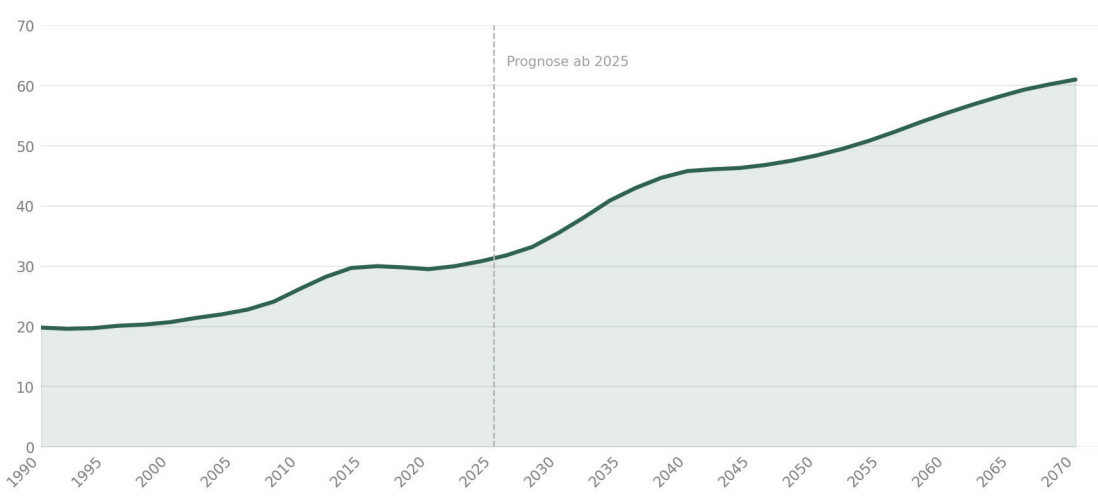
Die finanzielle Absicherung im Alter ruht in Deutschland auf drei Säulen, weil eine allein längst nicht mehr eine auskömmliche finanzielle Versorgung in der Rentenzeit gewährleistet. Die erste Säule – die gesetzliche Rente – führt zu Einkommen, die deutlich unter denen der Erwerbszeit liegen. Doch damit nicht genug. Das Fundament der gesetzlichen Rente erodiert seit geraumer Zeit. Das hängt mit der Art und Weise zusammen, wie sie organisiert ist. Dieser Prozess wird sich zudem in den nächsten Jahren und Jahrzehnten noch deutlich beschleunigen. Die Zukunft des Systems der gesetzlichen Rentenversicherung unter den gegebenen demografischen Bedingungen ist mit einigen erheblichen Problemen verbunden.

Darauf weisen Experten, wie zum Beispiel der Sachverständigenrat zur Begutachtung der wirtschaftlichen Entwicklung, schon seit langem hin. Diese Probleme ergeben sich aus der Funktionsweise unseres Rentensystems. Die gesetzliche Rentenversicherung in Deutschland basiert auf dem Umlageverfahren. Das bedeutet, dass die jeweils Erwerbstätigen mit ihren Beiträgen die Renten der heutigen Rentner finanzieren. Die eingehenden Beiträge werden also zum größten Teil sofort wieder als Renten ausgeschüttet. Dieses System ist grundsätzlich stabil, solange ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Beitragszahlern und Rentenempfängern besteht. Aber genau dieses Verhältnis verschiebt sich jedoch seit Jahren deutlich – vor allem aufgrund der demografischen Entwicklung.

1.1 Immer weniger Beitragszahler finanzieren immer mehr Rentner

Ein zentraler Indikator hierfür ist der sogenannte Altenquotient. Er beschreibt, wie viele Menschen im Rentenalter auf 100 Personen im erwerbsfähigen Alter kommen. Derzeit liegt dieser Wert bei etwa 36 zu 100. Prognosen gehen davon aus, dass sich dieser Quotient bis zum Jahr 2035 auf 45 bis 47 erhöht und bis 2050 sogar die Marke von 50 überschreiten kann. Damit müssen künftig immer weniger Erwerbstätige für immer mehr Rentenempfänger aufkommen.

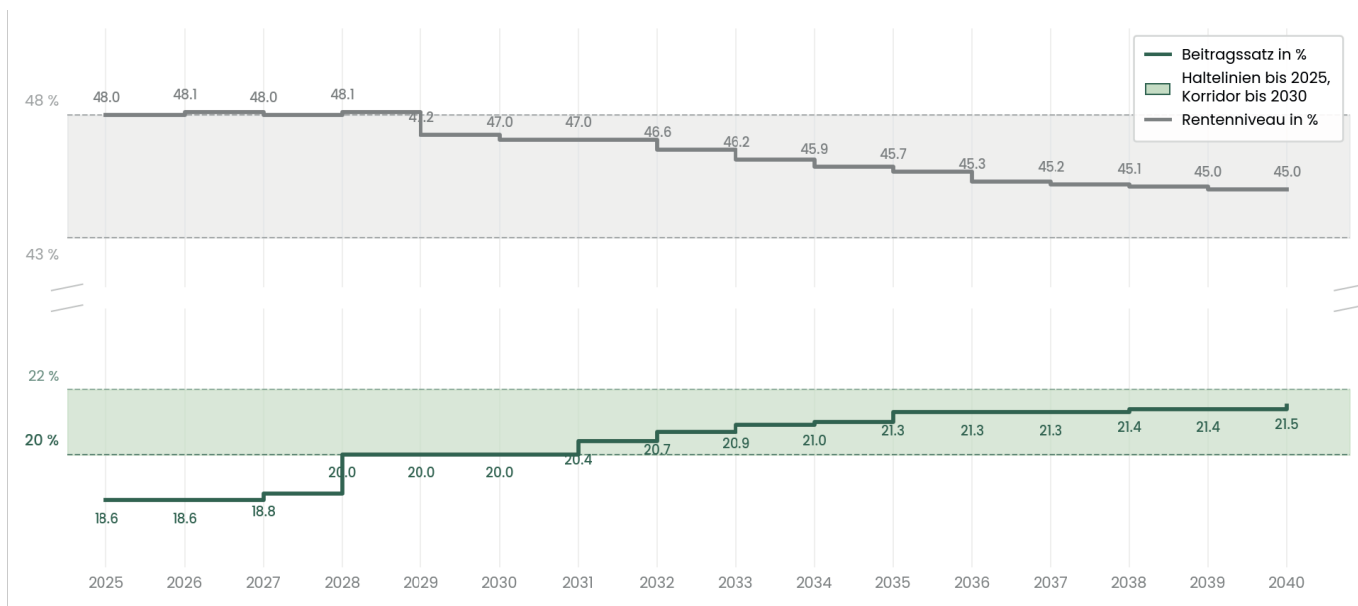
So viele Rentner kommen auf 100 Beitragszahler



Quelle: Statistisches Bundesamt, ab 2025 Ergebnisse der 16. koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung, relativ alte Bevölkerung Variante 4

Diese Entwicklung wirkt sich unmittelbar auf die Finanzierung der gesetzlichen Rente aus. Der aktuelle Beitragssatz beträgt derzeit 18,6 Prozent des Bruttoeinkommens und wird jeweils zur Hälfte von Arbeitnehmern und Arbeitgebern getragen. Schon heute ist absehbar, dass dieser Satz langfristig steigen muss, um das Rentensystem zu finanzieren und das Rentenniveau zu stabilisieren. Schätzungen gehen davon aus, dass der Beitragssatz bis Mitte der 2030er Jahre auf über 20 Prozent und bis 2050 sogar auf über 22 Prozent steigen könnte. Für Arbeitnehmer bedeutet dies eine zunehmende Belastung des Nettoeinkommens, für Arbeitgeber höhere Lohnnebenkosten – ohne dass daraus automatisch höhere Rentenansprüche resultieren.

So entwickeln sich voraussichtlich die Rentenbeiträge

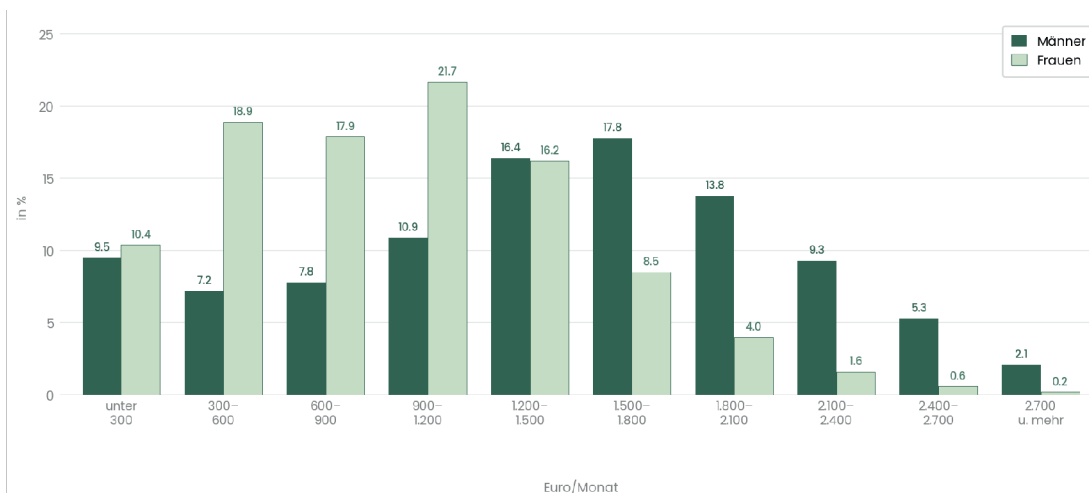


Quelle: Ihre Vorsorge.de

Zusätzlich zu den Beiträgen erhält die gesetzliche Rentenversicherung bereits heute einen erheblichen Zuschuss aus dem Bundeshaushalt. Jährlich fließen rund 100 bis 120 Milliarden Euro Steuermittel in das Rentensystem. Dieser Betrag macht inzwischen mehr als ein Viertel des gesamten Bundeshaushalts aus und steigt weiter an. Der hohe Steuerzuschuss zeigt, dass die gesetzliche Rente ihre Leistungen längst nicht mehr allein aus Beiträgen finanzieren kann. Sie bleibt damit zwar dennoch ein zentraler Bestandteil der Altersversorgung, stößt jedoch unter den gegebenen demografischen Bedingungen an strukturelle Grenzen. Es wird Reformen geben müssen, die der Demografie Rechnung tragen. Anderenfalls werden Einschnitte bei der Versorgung unumgänglich. Dabei führt die Rentenversicherung heute schon nur zu Alterseinkünften, die ohne ergänzende Versorgung es nicht gestatten, den bisherigen Lebensstandard während des Erwerbslebens aufrechtzuerhalten.

1.2 Warum Erwerbsbiografien entscheidend sind

In der öffentlichen Diskussion über das Rentensystem und über die finanzielle Absicherung im Alter wird in aller Regel auf die Durchschnittsrenten verwiesen. Diese Zahlen vermitteln jedoch nur einen sehr eingeschränkten Eindruck von der tatsächlichen Versorgungssituation im Alter. Aktuell liegt die durchschnittliche monatliche Altersrente der Männer bei etwa 1.300 bis 1.400 Euro brutto, bei Frauen sind es rund 900 bis 1.000 Euro. Über alle Rentner hinweg ergibt sich ein Durchschnitt von etwa 1.100 bis 1.200 Euro. Diese Werte sagen jedoch wenig über den individuellen Rentenanspruch aus.



Quelle: Sozialpolitik aktuell / Deutsche Rentenversicherung Bund

Aussagekräftiger ist die sogenannte Ersatzrate. Sie beschreibt, wie viel Prozent des letzten Erwerbseinkommens durch die gesetzliche Rente ersetzt werden. Derzeit liegt diese Netto-Ersatzrate bei etwa 48 bis 50 Prozent des Bruttoeinkommens und wird langfristig weiter sinken. Das bedeutet: Selbst bei einer durchgehenden Erwerbstätigkeit ist mit einem deutlichen Einkommensrückgang im Ruhestand zu rechnen, wenn allein die gesetzliche Rente als Alterseinkommen zur Verfügung steht.

Die tatsächliche Rentenhöhe hängt stark von der individuellen Erwerbsbiografie ab. Unterschiede ergeben sich unter anderem durch die Dauer der Beitragszahlung, die Höhe des Einkommens, durch Phasen von Teilzeit, Elternzeiten, Krankheit oder Arbeitslosigkeit sowie durch das tatsächliche Renteneintrittsalter. So kann eine Person mit 45 Beitragsjahren und durchschnittlichem Einkommen eine monatliche Rente von etwa 1.500 bis 1.600 Euro erreichen, während jemand mit einem unterbrochenen Erwerbsverlauf oder längeren Teilzeitphasen oft deutlich unter 1.100 Euro bleibt. Die gesetzliche Rente ist daher keine pauschale Versorgungslösung, sondern bildet das individuelle Berufsleben sehr genau ab.

Achtung: Das Rentenniveau, über das vor allem in der politischen Diskussion gesprochen wird, ist eine allgemeine Kennziffer für die Entwicklung der Rente des sogenannten „Eckrentners“ (45 Beitragsjahre, rentenversicherungspflichtiges Einkommen entspricht immer dem Durchschnittsverdienst) in Relation zum durchschnittlichen Entgelt. Damit ist keine Aussage über die tatsächliche Rente im Einzelfall möglich, wie oft falsch dargestellt.

1.3 Rentenlücke ist kein unabwendbares Schicksal

Niedrige Ersatzraten im Alter bekommen besonders Arbeitnehmer mit niedrigen Einkommen zu spüren. Ihre Ersatzraten sind in Deutschland, wie Erhebungen der OECD zeigen, im weltweiten Vergleich der Rentensysteme besonders niedrig.

Die Erklärung dafür: Nur in wenigen Ländern gibt es eine solche strenge Abhängigkeit der Renten vom Lebensarbeitseinkommen wie in Deutschland. Andere Länder haben für die Bezieher niedriger Einkommen häufig Mindestrenten oder andere Untergrenzen für die finanzielle Versorgung im Alter. In Deutschland dagegen bleibt die Einkommenspyramide, die während der Erwerbsphase zu beobachten ist, weitgehend auch in der Rentenphase erhalten. Sprich: Hohe Einkommen führen zu relativ hohen gesetzlichen Renten, niedrige Einkommen dagegen nur zu geringen Renten. Ergänzende Vorsorge ist aber gleichermaßen für alle Einkommensklassen angebracht.

Diese Notwendigkeit spiegelt sich auch in der sogenannten Rentenlücke wider. Sie beschreibt die Differenz zwischen dem Einkommen, das im Ruhestand zur Verfügung steht, und dem Einkommen, das für den gewünschten Lebensstandard benötigt wird. In den meisten Fällen entsteht diese Lücke dadurch, dass die gesetzliche Rente lediglich eine Basisabsicherung darstellt und nur einen Teil des früheren Einkommens ersetzt. Das gilt auch für Erwerbstätige am oberen Ende der Verdienstskala. Da das versicherungspflichtige Einkommen durch die Beitragsbemessungsgrenze gedeckelt ist, erwerben sie auch nur für einen Teil ihres Entgelts einen Rentenanspruch. Wer in dieser Gruppe den gewohnten Einkommensstandard im Alter fortsetzen will, benötigt daher neben der gesetzlichen Rente zusätzliche Alterseinkünfte aus anderen Quellen.

Tipp: Im Web gibt es eine Vielzahl von Online-Tools, mit denen sich Rentenversicherte mit wenigen Eingaben einen Überblick über die zu erwartende Rentenlücke verschaffen können. Dafür braucht es keine aufwändigen Erhebungen von Rentendaten. So kann sich jeder ein Bild machen, welche Differenz zwischen der gewünschten finanziellen Absicherung und den bislang erreichten Rentenansprüchen besteht. Ein solches Tool findet sich zum Beispiel auf den Webseiten des Gesamtverbandes der deutschen Versicherungswirtschaft.

Ein vereinfachtes Beispiel verdeutlicht diese Differenz: Bei einem letzten Bruttoeinkommen von 4.000 Euro liegt das gewünschte Einkommen im Alter häufig bei etwa 70 Prozent, also rund 2.800 Euro. Beträgt die zu erwartende gesetzliche Rente 1.400 Euro, ergibt sich eine monatliche Rentenlücke von ebenfalls 1.400 Euro. Hochgerechnet auf 25 Jahre Ruhestand entsteht daraus ein zusätzlicher Kapitalbedarf von rund 420.000 Euro.

Entscheidend ist jedoch der positive Blick auf diese Lücke. Sie ist kein unabwendbares Schicksal, sondern das Ergebnis planbarer Faktoren. Da sie sich über Jahrzehnte hinweg aufbaut, kann sie durch frühzeitige und konsequente zusätzliche Vorsorge gezielt reduziert oder geschlossen werden. Es braucht finanzielle Mittel aus anderen Quellen. Eine wesentliche ist die betriebliche Altersversorgung (bAV), für die es seit 2002 sogar den Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung gibt. Jeder sollte sich daher schon mit Eintritt in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung Gedanken darüber machen, wie über das Arbeitnehmerverhältnis neben dem Barlohn auch ein Versorgungslohn erzielt werden kann. Schließlich ist die gesetzliche Rente von vornherein als Grundversorgung konzipiert. Jeder sollte im Rahmen seiner Möglichkeiten darüber hinaus Verantwortung übernehmen und so den eigenen Lebensstandard im Alter aktiv gestalten.

So lässt sich mit wenigen Klicks die Rentenlücke berechnen



Quelle: Gesamtverband der Deutschen Versicherungswirtschaft

1.4 Die Vorsorge beginnt mit dem Eintritt ins Erwerbsleben

Zwar scheint der Gedanke an die Rente beim Eintritt in das Arbeitsleben weit hergeholt. Aber wer parallel zu seiner beruflichen Karriere zugleich die finanzielle Absicherung im Alter im Blick hat, gewinnt einen starken Verbündeten. Das ist die lange Laufzeit bis zum Rentenbeginn und der daraus resultierende Zinseszinsseffekt, der von einigen Experten auch gern als „das achte Weltwunder“ bezeichnet wird. Wenn die Vorsorgestrategie stimmt und die Erträge immer wieder angelegt werden, entsteht ein exponentielles Wachstum, das am Ende der Laufzeit zu einem beträchtlichen Kapitalstock führt.

Diese Entwicklung sollte wie der Aufbau der Altersabsicherung insgesamt kontinuierlich im Blick behalten werden. Um fundierte Entscheidungen zur Altersvorsorge treffen zu können, ist es nämlich wichtig, den eigenen Status quo zu kennen. Die wichtigste Grundlage hierfür ist die Renteninformation der Deutschen Rentenversicherung. Sie wird automatisch ab dem 27. Lebensjahr jährlich zugesandt und enthält Angaben zu den bisher erworbenen Rentenansprüchen sowie eine Hochrechnung unter der Annahme eines gleichbleibenden Einkommens.

Ergänzend dazu kann eine Rentenauskunft beantragt werden, die insbesondere ab etwa dem 55. Lebensjahr sinnvoll ist. Sie bietet eine deutlich detailliertere Darstellung der zu erwartenden Rentenleistungen, berücksichtigt unterschiedliche Rentenbeginn-Zeitpunkte und weist mögliche Abschläge oder Zuschläge aus.

Eine weitere Informationsquelle ist die Digitale Rentenübersicht. Sie stellt erstmals den Versuch dar, gesetzliche, betriebliche und private Altersvorsorgeansprüche zentral abzubilden und so einen umfassenden Überblick zu ermöglichen. Ergänzend stehen auf der Website der Deutschen Rentenversicherung sowie auf seriösen Verbraucherportalen verschiedene Rentenrechner zur Verfügung, mit denen individuelle Szenarien berechnet und erste Abschätzungen zur persönlichen Rentenlücke vorgenommen werden können.

Wer diese Informationsquellen nutzt, schafft Transparenz über die eigene Altersversorgung und legt damit den Grundstein für eine bewusste und selbstbestimmte Vorsorgestrategie.

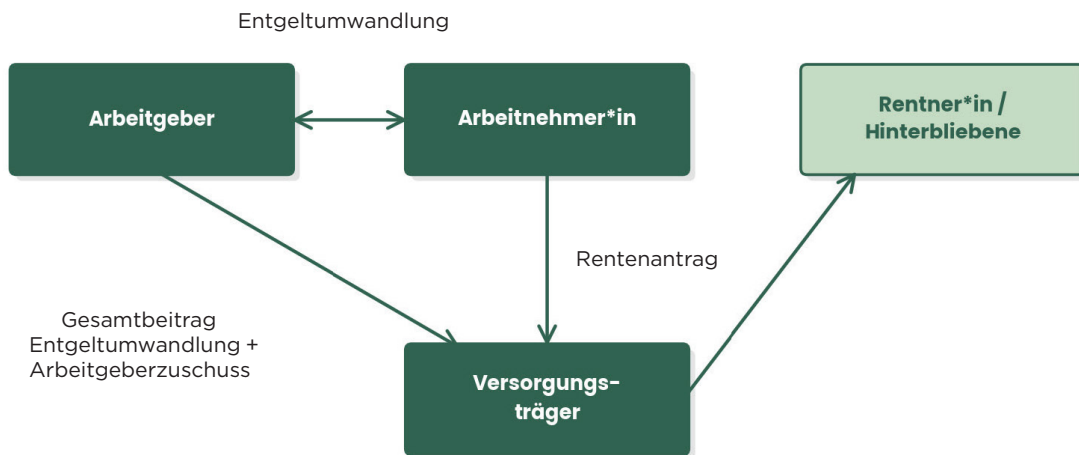
Tipp: Ermutigen Sie als Arbeitgeber Ihre Beschäftigten, die Digitale Rentenübersicht zu nutzen. Machen Sie zum Beispiel in Personalgesprächen oder Informationen begleitend auf diese Möglichkeit aufmerksam. Informierte Arbeitnehmer sind aufgeschlossener für eine ergänzende betriebliche Altersversorgung, da sie ihre finanzielle Situation besser einschätzen können.

2. Fünf Wege, ein Ziel

Die betriebliche Altersversorgung ist über viele Jahrzehnte zu einem vielschichtigen System gewachsen. Es bietet auf der einen Seite einen gut bestückten Instrumentenkasten, der für jeweils unterschiedliche Ausgangsbedingungen passende Werkzeuge bereithält. Daraus können sich Großkonzerne ebenso bedienen wie Mittelständler und Handwerksmeister. Auf der anderen Seite geht damit aber auch eine erhebliche Komplexität einher, die den Umgang mit der Betriebsrente anspruchsvoll macht.

Vor allem Gesetzgebung und Rechtsprechung haben diese Komplexität in der jüngeren Vergangenheit immer weiter verschärft. Mit der entsprechenden Unterstützung findet jedes Unternehmen dennoch eine maßgeschneiderte Lösung. Aber eine solide externe Beratung ersetzt grundlegende Kenntnisse über die Besonderheiten und die Funktionsweise der betrieblichen Altersversorgung nicht komplett. Daher sollten sich Arbeitgeber beziehungsweise die verantwortlichen Entscheidungsträger in den Unternehmen, also insbesondere die Personalverantwortlichen und HR-Abteilungen sowie die Geschäftsführer in kleineren Unternehmen, bei denen meist alle Angelegenheiten auf dem Tisch liegen, mit den Grundprinzipien der bAV vertraut machen. Nur so sind sie auch kompetente Gesprächspartner für Consultants, spezialisierte Rechtsanwälte, Rentenberater oder andere externe bAV-Experten. Wünsche zur Gestaltung der betrieblichen Altersversorgung, die heutzutage nahezu immer fremde Expertise benötigt, können nur mit einem Grundverständnis auf Augenhöhe formuliert und dann gemeinsam umgesetzt werden.

Da ist zum einen das besondere Dreiecksverhältnis von Arbeitgeber, Arbeitnehmer und externem Versorgungsträger, sofern es sich nicht um einen internen Durchführungsweg handelt. Durch dieses Verhältnis unterscheidet sich die betriebliche Altersversorgung auch grundlegend von der privaten Vorsorge, der ein duales Verhältnis von Altersvorsorgesparer und Altersvorsorgeanbieter zugrunde liegt. In der bAV trägt der Arbeitgeber die zentrale Verantwortung, trifft die wesentlichen Entscheidungen und haftet für die zugesagte Altersvorsorgeleistung. Im Rahmen der subsidiären Haftung selbst dann, wenn der Arbeitnehmer direkt gegen die externe Versorgungseinrichtung einen Rechtsanspruch besitzt.



Quelle: Eigene Darstellung

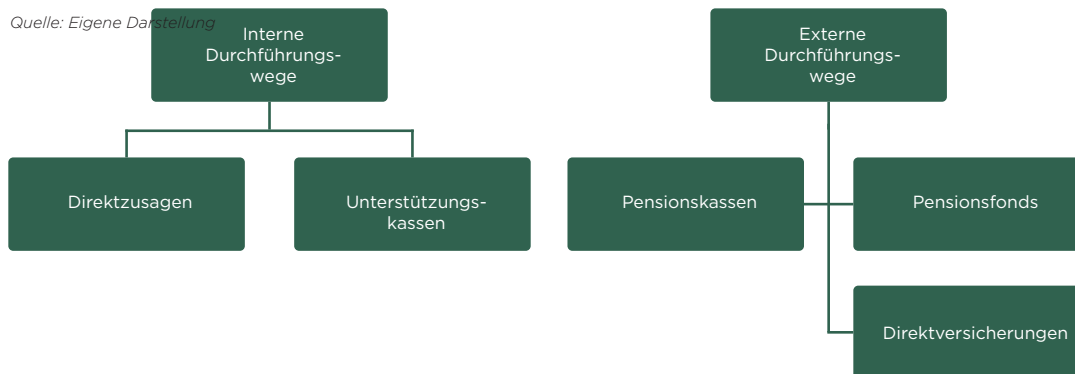
Dreh- und Angelpunkt ist also auch bei der Entgeltumwandlung, mit der Arbeitnehmer einen Teil ihres Verdienstes für die betriebliche Altersversorgung aufwenden, der Arbeitgeber: Er richtet die Versorgung ein, erstellt ein Versorgungswerk, in dem im Idealfall alles genau geregelt ist. Mit dem Arbeitgeber vereinbart der Arbeitnehmer die Entgeltumwandlung. Dazu ist eine gesonderte Erklärung erforderlich. Ist ein externer Versorgungsträger mit im Spiel, dann gibt es zwischen Arbeitgeber und ihm eine vertragliche Vereinbarung und der Arbeitgeber überweist die Vorsorgebeiträge aus der Entgeltumwandlung und eigene Zuschüsse. Ist das Rentenalter erreicht, zahlt dann der Versorgungsträger die Betriebsrente aus. Wenn kein externer Versorgungsträger mit im Bunde ist, organisiert der Arbeitgeber die Anlage der Versorgungsbeiträge in eigener Verantwortung und zahlt später daraus oder aus dem künftigen Betriebsvermögen die Rente.

Tipp: Handeln Sie als Arbeitgeber in der betrieblichen Altersversorgung proaktiv und warten Sie nicht ab, bis Arbeitnehmer von ihrem Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung Gebrauch machen. Nur so bestimmen Sie strategisch die Gestaltung der betrieblichen Versorgung. Sie ist zwar nicht das Kerngeschäftsfeld der Unternehmen, wird aber immer mehr zu einem Faktor bei der Gewinnung und Bindung von Arbeitskräften.

Ob ein externer Versorgungsträger in Anspruch genommen wird, hängt davon ab, für welchen Durchführungsweg sich der Arbeitgeber entscheidet. Das Betriebsrentengesetz, eine der wesentlichen gesetzlichen Grundlagen für die betriebliche Altersversorgung, kennt fünf Durchführungswege, über die eine bAV umgesetzt werden kann. Diese unterscheiden sich vor allem in ihrer rechtlichen Ausgestaltung, in der Finanzierung, im Risiko und im Verwaltungsaufwand für das Unternehmen.

Alle Durchführungswege im Überblick

Quelle: Eigene Darstellung



2.1 Direktversicherung ist einfach in der Handhabung

Die Direktversicherung ist der am weitesten verbreitete Durchführungswege der betrieblichen Altersversorgung. Dabei schließt der Arbeitgeber für den Arbeitnehmer eine Rentenversicherung bei einem Versicherungsunternehmen ab. Versicherungsnehmer ist der Arbeitgeber, während der Arbeitnehmer die versicherte Person und bezugsberechtigt für die Leistungen im Alter ist. Die Finanzierung erfolgt entweder durch Arbeitgeberbeiträge, durch Entgeltumwandlung aus dem Bruttogehalt des Arbeitnehmers oder durch eine Kombination aus beidem.

Ein wesentlicher Vorteil der Direktversicherung liegt in ihrer einfachen Handhabung. Sie ist administrativ überschaubar, verursacht geringe laufende Kosten und eignet sich daher besonders für kleine und mittelständische Unternehmen. Beiträge innerhalb der gesetzlichen Fördergrenzen sind während der Ansparphase steuer- und sozialversicherungsfrei. Die Leistungen im Alter werden nachgelagert versteuert und unterliegen in der Regel der Kranken- und Pflegeversicherung.

2.2 Pensionskassen setzen auf Sicherheit

Die Pensionskasse ist eine rechtlich selbstständige Versorgungseinrichtung, die häufig von Unternehmen, Konzernen oder Branchen getragen wird. Sie funktioniert ähnlich wie ein Versicherungsunternehmen, unterliegt jedoch besonderen aufsichtsrechtlichen Regelungen. Der Arbeitgeber führt die Beiträge an die Pensionskasse ab, wobei diese entweder vollständig vom Arbeitgeber oder im Rahmen der Entgeltumwandlung vom Arbeitnehmer finanziert werden können.

Pensionskassen sind traditionell sicherheitsorientiert aufgestellt und bieten überwiegend lebenslange Rentenzahlungen an. Sie sind vor allem in größeren Unternehmen oder tarifgebundenen Strukturen verbreitet. Die steuerliche Behandlung der Beiträge entspricht weitgehend denen der Direktversicherung. Aufgrund der konservativen Kapitalanlage sind die Renditechancen meist begrenzt, was sich langfristig auf die Höhe der Versorgungsleistungen auswirken kann.

2.3 Pensionsfonds lassen flexible Gestaltungen zu

Der Pensionsfonds stellt den kapitalmarktnahesten Durchführungsweg der betrieblichen Altersversorgung dar. Im Gegensatz zur Direktversicherung und zur Pensionskasse investiert der Pensionsfonds einen größeren Teil der Beiträge in renditeorientierte Anlageformen wie Aktien. Dadurch bestehen langfristig höhere Ertragschancen, allerdings auch größere Schwankungen während der Ansparphase.

Für Arbeitgeber bietet der Pensionsfonds eine hohe Flexibilität in der Ausgestaltung der Versorgung, insbesondere bei der Finanzierung größerer Versorgungsverpflichtungen. Für Arbeitnehmer bedeutet dieser Durchführungsweg eine stärkere Abhängigkeit von der Kapitalmarktentwicklung. Die steuerliche Förderung der Beiträge erfolgt auch hier über die Entgeltumwandlung, während die Leistungen im Alter nachgelagert besteuert werden.

2.4 Unterstützungskasse kennt weniger Begrenzungen

Die Unterstützungskasse ist eine rechtlich selbstständige Versorgungseinrichtung, die außerhalb der Bilanz des Unternehmens geführt wird. Sie wird häufig genutzt, um höhere Versorgungszusagen zu ermöglichen, da für diesen Durchführungsweg keine festen Beitrags- oder Leistungshöchstgrenzen gelten. Die Finanzierung kann durch den Arbeitgeber und/oder den Arbeitnehmer durch Gehaltsumwandlung erfolgen.

Beiträge an die Unterstützungskasse sind für den Arbeitgeber Betriebsausgaben. Für den Arbeitnehmer fallen während der Ansparphase keine Steuern und keine Sozialversicherungsbeiträge an. Die Leistungen im Alter werden als Einkommen aus nichtselbstständiger Arbeit versteuert. Die Unterstützungskasse eignet sich in der Regel als weiterer Baustein für Führungskräfte, leitende Angestellte und Gesellschafter-Geschäftsführer.

Eine besondere Form stellt die pauschal dotierte Unterstützungskasse dar. Sie wird oft als eigene Bank im Unternehmen bezeichnet. Die Versorgungsverpflichtung und Kapitalanlage bleibt vollständig beim Arbeitgeber und bietet eine große Gestaltungsfreiheit.

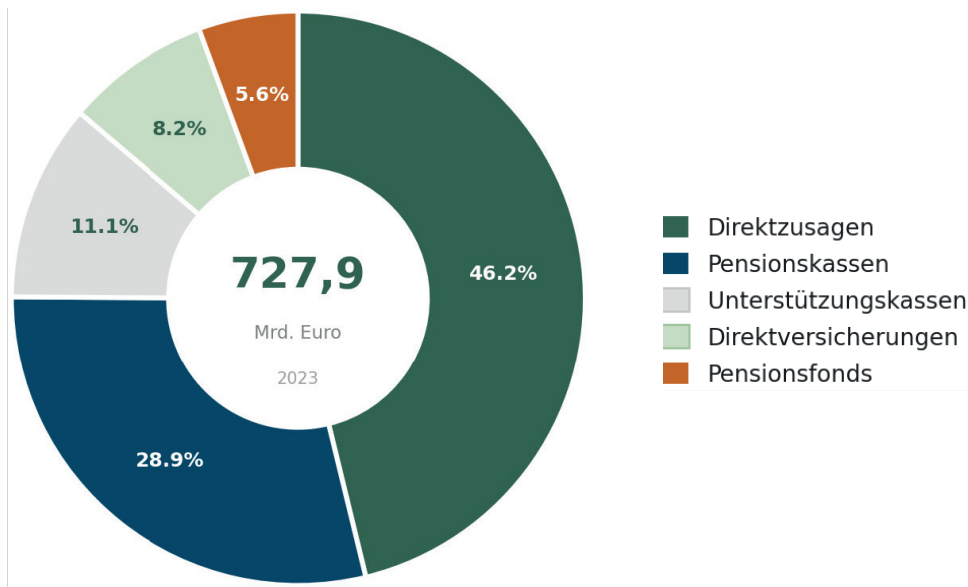
2.5 Direktzusage bleibt in der Bilanz

Bei der Direktzusage, auch Pensionszusage genannt, verpflichtet sich der Arbeitgeber unmittelbar gegenüber dem Arbeitnehmer, im Alter, bei Invalidität oder im Todesfall eine bestimmte Versorgungsleistung zu erbringen. Die Versorgungsverpflichtung verbleibt vollständig beim Unternehmen und wird in der Bilanz als Pensionsrückstellung ausgewiesen.

Dieser Durchführungsweg bietet dem Arbeitgeber große Gestaltungsfreiheit, ist jedoch mit langfristigen Verpflichtungen verbunden. Zur Absicherung der Zusagen werden häufig Rückdeckungsversicherungen eingesetzt. Für Arbeitnehmer bietet die Direktzusage eine hohe Planungssicherheit, da der Arbeitgeber direkt für die Erfüllung der zugesagten Leistungen haftet. Besonders verbreitet ist diese Form der bAV bei größeren Unternehmen sowie bei Geschäftsführern.

So sind die fünf Durchführungswege verteilt

Deckungsmittel 2023: 727,9 Mrd. Euro



Quelle: Klein R. (2025): Die Deckungsmittel der betrieblichen Altersvorsorge in 2023, in Betriebliche Altersvorsorge, Heft 5/2025, S. 430 f.
Arbeitsgemeinschaft betriebliche Altersversorgung (aba)

2.6 Wer legt den Durchführungsweg fest?

Grundsätzlich entscheidet der Arbeitgeber, welcher Durchführungsweg der betrieblichen Altersvorsorge im Unternehmen angeboten wird. Er trägt die organisatorische Verantwortung und entscheidet, welches Modell zur Unternehmensgröße, zur Personalstruktur und zu den wirtschaftlichen Rahmenbedingungen passt. Arbeitnehmer haben keinen Anspruch darauf, einen bestimmten Durchführungsweg zu verlangen.

Nicht selten nutzen Unternehmen mehrere Durchführungswege. Das kann unterschiedliche Gründe haben. Häufig sind durch Fusionen oder Übernahmen Versorgungswerke entstanden, in denen bestehende Versorgungen übernommen, aber nicht an die bestehenden Regelungen angepasst wurden. Häufig werden aber auch verschiedene Durchführungswege gezielt kombiniert, weil deren jeweiligen Vorzüge ausgenutzt werden sollen. So gelten zum Beispiel in einigen Obergrenzen für die Einzahlungen. Will ein Arbeitgeber darüber hinaus zusätzlich Rentenansprüche für seine Beschäftigten aufbauen, muss er einen weiteren Durchführungsweg installieren.

Auch bei der Auslagerung des sogenannten Past Service, das sind die in der Vergangenheit bereits erdienten Anwartschaften, kommt oft ein zusätzlicher Durchführungsweg zum Zuge. Dafür eignet sich der Pensionsfonds besonders. Soll eine solche Auslagerung von erdienten Anwartschaften im Durchführungsweg Direktzusage vorgenommen werden, ist dann ein Pensionsfonds zusätzlich Versorgungsträger.

Auch der Wechsel von Arbeitnehmern führt nicht selten zu einem Sammelsurium unterschiedlicher Versorgungen, sofern sich der Arbeitgeber bereiterklärt, die bestehende Versorgungszusage zu übernehmen. Dadurch haben manche Unternehmen nicht nur Direktversicherungsverträge bei vier oder fünf verschiedenen Versicherern, sondern neben diesen Verträgen unter Umständen auch noch Pensionskassenverträge. Letzteres macht nicht nur die Verwaltung der bAV aufwändig, sondern führt obendrein zu erhöhten Haftungsrisiken für den Arbeitgeber.

Tipp: Überlegen Sie gut, ob Sie der Übernahme einer bestehenden Versorgung bei der Neueinstellung eines Arbeitnehmers zustimmen. Damit entsteht nicht nur eine Ansammlung ganz unterschiedlicher Versicherungen, sondern als neuer Arbeitgeber treten Sie in alle Verpflichtungen ein, ohne diese bis ins letzte Detail zu kennen. Im Gegensatz dazu ist die Übertragung des Deckungskapitals und die Erteilung einer wertgleichen Zusage der haftungsärmere Weg.

Bei der Direktzusage, auch Pensionszusage genannt, verpflichtet sich der Arbeitgeber unmittelbar gegenüber dem Arbeitnehmer, im Alter, bei Invalidität oder im Todesfall eine bestimmte Versorgungsleistung zu erbringen. Die Versorgungsverpflichtung verbleibt vollständig beim Unternehmen und wird in der Bilanz als Pensionsrückstellung ausgewiesen.

Dieser Durchführungsweg bietet dem Arbeitgeber große Gestaltungsfreiheit, ist jedoch mit langfristigen Verpflichtungen verbunden. Zur Absicherung der Zusagen werden häufig Rückdeckungsversicherungen eingesetzt. Für Arbeitnehmer bietet die Direktzusage eine hohe Planungssicherheit, da der Arbeitgeber direkt für die Erfüllung der zugesagten Leistungen haftet. Besonders verbreitet ist diese Form der bAV bei größeren Unternehmen sowie bei Geschäftsführern.

2.7 Was passiert, wenn es noch kein Versorgungswerk gibt?

Besteht in einem Unternehmen noch kein betriebliches Versorgungswerk, ist der Arbeitgeber dennoch verpflichtet, dem Anspruch auf Entgeltumwandlung nachzukommen. In der Praxis wird in solchen Fällen häufig zunächst ein einfacher und kostengünstiger Durchführungsweg eingeführt, meist in Form einer Direktversicherung. Diese kann ohne großen Verwaltungsaufwand umgesetzt und später bei Bedarf erweitert werden.

Gerade für kleinere Unternehmen bietet sich ein schrittweises Vorgehen an. Ein zunächst einfach gestaltetes bAV-Modell kann mit wachsendem Unternehmen ausgebaut oder durch weitere Durchführungswege ergänzt werden. Entscheidend ist, dass der Einstieg erfolgt und den Mitarbeitern eine strukturierte Möglichkeit zur zusätzlichen Altersvorsorge eröffnet wird.

2.8 Die Vielfalt endet nicht bei den fünf Durchführungswegen

Mit den fünf Durchführungswegen ist die Vielfalt in der betrieblichen Altersversorgung aber längst nicht erschöpft. Der Arbeitgeber muss sich nämlich noch für eine Art der Zusage entscheiden, die er in dem jeweiligen Durchführungsweg gewährt. Davon gibt es mittlerweile vier. Bei der Leistungszusage stellt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer eine exakt bezifferte Versorgungsleistung in Aussicht, zum Beispiel einen bestimmten Eurobetrag ab Rentenbeginn. Der Arbeitgeber haftet dann für diese Höhe, ganz gleich wie die Bedingungen für die Finanzierung sich über die lange Laufzeit verändern.

Damit entsteht ein nicht unerhebliches Risiko abseits der unternehmenstypischen Risiken für den Arbeitgeber. Der Arbeitnehmer hingegen bekommt eine große Planungssicherheit, da die Höhe der späteren zusätzlichen Einnahmen im Alter schon früh feststeht.

Die bilanziellen Belastungen aus Leistungszusagen und die erhöhte Arbeitgeberhaftung führen seit einigen Jahren dazu, dass Unternehmen von den Leistungszusagen abgehen und deren ursprüngliche weite Verbreitung abnimmt. So werden bestehende Versorgungswerke auf den Prüfstand gestellt und umgebaut, um den Umfang und den Einfluss von Leistungszusagen zu reduzieren. Diese auch als DeRisking bekannte Strategie ist seit geraumer Zeit in der deutschen Wirtschaft zu beobachten und wird auch als Übergang von Defined Benefits zu Defined Contribution beschrieben.

Bei der Bolz ist das Leistungsrisiko geringer

Die Beitragsorientierte Leistungszusage, kurz als „Bolz“ bezeichnet, ist eine Mischform, wie der Name schon erkennen lässt. Der Arbeitgeber sagt damit ein bestimmtes Beitragsvolumen über die Laufzeit zu, aus dem sich später die eigentliche Versorgungsleistung ergibt. Dieses Volumen kann ein fixer Betrag sein oder sich an einem konstanten Verhältnis zum jeweiligen rentenfähigen Arbeitsverdienst orientieren.

Die spätere Leistung wird nach versicherungsmathematischen Grundsätzen und den im Versorgungswerk gewählten Kriterien ermittelt. Bereits im Zeitpunkt der Umwandlung der Beiträge in eine Versorgungsanwartschaft muss feststehen, welche Höhe die aus den Beiträgen resultierende Leistung im Versorgungsfall mindestens hat. So trägt der Arbeitgeber zwar auch ein Leistungsrisiko, aber nicht in dem gleichen Umfang wie bei der reinen Leistungszusage. Der zugrunde liegende Mechanismus macht die Bolz aber in der Kommunikation mit den Arbeitnehmern komplex und mitunter etwas schwierig.

BZML enthält eine Bruttobeitragsgarantie

Die Beitragszusage mit Mindestleistung (BZML) sichert den Arbeitnehmern mindestens die Summe der eingezahlten Beiträge zu (Bruttobeitragsgarantie). Sie ist typisch für versicherungsförmige Durchführungswege und kommt auch nur in den Durchführungswegen Direktversicherung, Pensionskasse und Pensionsfonds vor. Mit dieser Zusageform trägt der Arbeitgeber ein überschaubares Risiko und der Arbeitnehmer erhält eine Kapitalgarantie. Dadurch liegen Anlagerisiko und Anlagechance der Kapitalanlage beim Arbeitnehmer. Das Risiko ist jedoch insofern begrenzt, als der Arbeitnehmer in jedem Fall die sogenannte Mindestleistung erwarten kann. Die Beitragszusage mit Mindestleistung ist verständlich, aber zugleich auch ziemlich renditeschwach. Die Mindestleistung begrenzt die Freiheiten in der Kapitalanlage. Daher kam diese Zusageform in der langen Niedrigzinszeit auch etwas aus der Mode, weil es zunehmend schwerer wurde, akzeptable Kapitalanlageergebnisse zu erreichen.

Pay and forget gilt bei der reinen Beitragszusage

Die reine Beitragszusage ist die jüngste Zusageform im System der deutschen bAV. Bei ihr schuldet der Arbeitgeber nur den Beitrag, keine irgendwie gear- tete Mindest- oder Garantieleistung. Es gilt das Prinzip „Pay-and-forget“. Die Höhe der späteren Leistung hängt nur vom Kapitalmarkt ab. Ein zusätzlicher Arbeitgeberbeitrag schafft lediglich einen finanziellen Puffer, mit dem Kapitalmarktseinbrüche kollektiv abgefedert werden können.

Die reine Beitragszusage darf allerdings nur im Rahmen von Tarifverträgen umgesetzt werden. Aus diesem Grund ist ihre Verbreitung auch nur schleppend angelaufen. Durch die kapitalmarktorientierte Anlage ergeben sich höhere Renditechancen.

Die reine Beitragszusage, die im sogenannten Sozialpartnermodell umgesetzt wird, verbreitet sich bislang allerdings nur schleppend. Die Bindung an einen Tarifvertrag setzt immer eine Einigung der Tarifpartner voraus. Eine Implementierung in nicht tarifgebundenen Unternehmen oder auf Initiative einzelner Unternehmen war bislang nicht möglich. Mit dem Betriebsrentenstärkungsgesetz II, das Ende 2025 beschlossen worden ist, soll die Einrichtung von Sozialpartnermodellen erleichtert werden.

Überblick über die Zusageformen

Quelle: eigene Erhebung

Zusageform	Garantie für AN	AG-Haftung	Renditechance	Verbreitung
Leistungszusage	sehr hoch	sehr hoch	niedrig	rückläufig
BOLZ	hoch	hoch	niedrig bis mittel	sehr hoch
BzmL	mittel	mittel	niedrig	hoch
rBz	keine	keine	hoch	gering

3. Drei Argumente, die für die bAV sprechen

Die betriebliche Altersversorgung zählt zu den wirkungsvollsten Instrumenten der zusätzlichen Altersvorsorge. Sie ergänzt die gesetzliche Rente und verbindet staatliche Förderung, Arbeitgeberbeteiligung und langfristigen Kapitalaufbau. Besonders drei Grundprinzipien machen die bAV attraktiv: das Brutto-statt-Netto-Prinzip, das Kollektiv-Prinzip und das Matching-Prinzip.

Ein wesentlicher Vorteil der betrieblichen Altersversorgung ist das sogenannte Brutto-statt-Netto-Prinzip. Beiträge, die im Rahmen der Entgeltumwandlung in einen bAV-Vertrag fließen, werden direkt aus dem Bruttogehalt gezahlt. Innerhalb der gesetzlichen Höchstgrenzen sind diese Beiträge von Steuern und Sozialabgaben befreit. Für Arbeitnehmer bedeutet dies, dass ihr monatliches Nettoeinkommen deutlich weniger sinkt als der Betrag, der tatsächlich in die Altersvorsorge investiert wird. Ein Teil der Vorsorge wird somit indirekt durch ersparte Steuern und Sozialversicherungsbeiträge finanziert.

Dieser Effekt lässt sich anhand einer typischen Musterrechnung verdeutlichen. Wandelt ein Arbeitnehmer monatlich 200 Euro seines Bruttogehalts in eine betriebliche Altersversorgung um, reduziert sich sein Nettogehalt – abhängig von Steuerklasse und Einkommen – häufig nur um etwa 100 bis 120 Euro. Dem bAV-Vertrag werden jedoch die vollen 200 Euro gutgeschrieben. Der tatsächliche Eigenaufwand fällt somit deutlich geringer aus als die Sparleistung, die für den Vermögensaufbau im Alter genutzt wird. Über viele Jahre hinweg entsteht dadurch ein erheblicher finanzieller Vorteil.

Überblick über die Zusageformen

Position	Ohne BAV	Mit BAV
Bruttogehalt	3.000 €	3.000 €
Entgeltumwandlung	—	200 €
Steuerpfl. Bruttogehalt	3.000 €	2.800 €
Steuer (ca. 30%)	900 €	840 €
Soz.vers.abgaben (ca. 20 %)	600 €	560 €
Nettoeinkommen	1.500 €	1.400 €
Nettoverzicht Arbeitnehmer		100 €
Wirkung auf die Altersvorsorge		
Entgeltumwandlung Arbeitnehmer	—	200 €
Arbeitgeberzuschuss 15%	—	30 €
Gesamtbeitrag bAV pro Monat		230 €

Quelle: eigene Berechnung

Ein weiterer entscheidender Faktor ist der Zinseszinsseffekt, der sich bei der betrieblichen Altersversorgung besonders stark entfalten kann. bAV-Verträge sind langfristig angelegt und begleiten den Arbeitnehmer oft über mehrere Jahrzehnte bis zum Renteneintritt. Im Gegensatz zu vielen privaten Sparformen ist eine vorzeitige Verwendung des angesparten Kapitals grundsätzlich ausgeschlossen. Das Kapital oder die daraus resultierende Rente stehen erst in der Nähe des Renteneintritts zur Verfügung. Diese langfristige Bindung wirkt disziplinierend und verhindert, dass das Vorsorgevermögen vorzeitig konsumiert wird. Gerade dadurch kann der Zinseszinsseffekt über lange Zeiträume hinweg seine volle Wirkung entfalten und selbst aus moderaten monatlichen Beiträgen ein beachtliches Altersvorsorgekapital entstehen lassen.

3.1 Vorsorge im Kollektiv ist kostengünstiger

Neben der steuerlichen Förderung und dem langfristigen Vermögensaufbau spricht auch das Kollektiv-Prinzip für die betriebliche Altersversorgung. Die bAV ist keine Einzelsvorsorge, sondern eine kollektive Lösung, die vom Arbeitgeber für eine größere Gruppe von Arbeitnehmern organisiert wird. Durch diese Bündelung entstehen Kostenvorteile bei Verwaltung, Kapitalanlage und Risikoabsicherung. Abschluss- und Verwaltungskosten sowie die Kosten für biometrische Risiken wie Langlebigkeit oder Hinterbliebenenversorgung fallen in der bAV in der Regel niedriger aus als bei vergleichbaren privaten Einzelverträgen. Über lange Laufzeiten hinweg wirken sich diese geringeren Kosten erheblich auf die Höhe der späteren Versorgungsleistungen aus.

Ein weiterer zentraler Vorteil der betrieblichen Altersversorgung ist das sogenannte Matching-Prinzip. Selbst wenn ein Arbeitnehmer seine bAV ausschließlich über Entgeltumwandlung aus eigenen Mitteln finanziert, beteiligt sich der Arbeitgeber an der Vorsorge. Gesetzlich ist festgelegt, dass der Arbeitgeber pauschal 15 Prozent des umgewandelten Entgelts als Zuschuss leisten muss, sofern er durch die Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge einspart. Dieser Zuschuss erhöht unmittelbar den Sparbeitrag und damit auch das spätere Versorgungskapital.

3.2 Viele Arbeitgeber stocken freiwillig die Sparleistung zusätzlich auf

In vielen Unternehmen geht die Arbeitgeberbeteiligung sogar über die gesetzliche Mindestvorgabe hinaus. Im Rahmen freiwilliger Matchingsysteme stocken Arbeitgeber die Sparleistung ihrer Mitarbeiter zusätzlich auf, etwa durch feste Zuschüsse oder prozentuale Beteiligungen am Eigenbeitrag. Für Arbeitnehmer bedeutet dies eine zusätzliche Rendite, die unabhängig von der Kapitalmarktentwicklung allein durch die Beteiligung des Arbeitgebers entsteht.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass die betriebliche Altersversorgung mehrere Vorteile in sich vereint, die sie besonders effizient machen. Sie ermöglicht Vorsorge aus dem Bruttoeinkommen, profitiert von langen Laufzeiten und dem Zinseszineffekt, nutzt Kostenvorteile durch kollektive Strukturen und bindet den Arbeitgeber als zusätzlichen Finanzierer ein. Damit ist die bAV ein zentraler Baustein für den Aufbau eines stabilen und planbaren Einkommens im Alter.

Tipp: Matchingsysteme können, wenn sie vom Arbeitgeber geschickt angelegt werden, die eigene Sparleistung der Arbeitnehmer fördern. Steuert das Unternehmen zum Beispiel für jeden Euro innerhalb einer bestimmten Grenze freiwillig weitere 50 Cent Arbeitgeberbeitrag bei, stimuliert das viele Beschäftigte, selbst einen höheren Eigenbeitrag zu leisten und eventuell die vorgegebene Förderspanne auszunutzen.

4. Die Stärken der U-Kasse

Die Unterstützungskasse ist nach Meinung vieler Experten der wohl flexibelste und attraktivste Durchführungsweg in der betrieblichen Altersversorgung. Das geht zurück auf ihre konkrete Gestaltung und eine Reihe von Besonderheiten im Vergleich zu Direktversicherung, Pensionskasse oder Pensionsfonds. Wie schon im Überblick der einzelnen Durchführungswege beschrieben ist die U-Kasse ein rechtlich selbstständiger Versorgungsträger. Er untersteht allerdings nicht der Versicherungsaufsicht und ist auch nicht so streng reguliert wie zum Beispiel die Pensionskasse.

Bei einem Versorgungswerk, das auf einer U-Kasse beruht, sind drei Ebenen zu betrachten: Da ist erstens der Arbeitgeber, der seinen Arbeitnehmern eine Versorgungszusage erteilt. Dafür leistet er Beiträge an die Unterstützungskasse und haftet für die zugesagte Leistung.

Die zweite Ebene – die U-Kasse selbst – verwaltet die Versorgungszusagen, sammelt die Zuwendungen des Arbeitgebers und erbringt in der Rentenphase die Zahlungen an die Arbeitnehmer. In der dritten Ebene befinden sich die Rückdeckungsinstrumente. Das können Rückdeckungsversicherungen, Fondsanlagen oder Darlehen sein. Die Rückdeckung ist allerdings freiwillig. Es gibt keine Vorschrift, die dergleichen verlangt, weder das Betriebsrentengesetz noch das Einkommensteuergesetz, das in Paragraph 4d Regelungen zur U-Kasse aufführt. Rein rechtlich könnte sie auch vollständig umlagefinanziert aufgestellt sein, indem die Renten aus den neu zufließenden Einzahlungen oder direkten Zuwendungen des Arbeitgebers bestritten werden. Daher kann die Unterstützungskasse in drei Varianten auftreten: gänzlich ohne Rückdeckung, als kongruent rückgedeckt und als pauschaldotierte U-Kasse (teilweise Rückdeckung).

So funktioniert eine U-Kasse



Quelle: © Bundesverband Pauschaldotierte Unterstützungskasse e.V.

Rückdeckungen, komplett oder zumindest teilweise, sind in der Praxis dennoch weit verbreitet. Sie schaffen für den Arbeitgeber eine bessere Planbarkeit und Kalkulierbarkeit, sichern die biometrischen Risiken ab und führen zu einem geringeren Liquiditätsrisiko in der Leistungsphase.

U-Kassen ohne Rückdeckung werden mitunter der Direktzusage gleichgestellt. Das ist jedoch ein Denkfehler. Es gibt nur teilweise Übereinstimmungen, aber zugleich wesentliche Abgrenzungen. Für beide besteht zwar keine Rückdeckungspflicht und beide stehen unter dem Schutz des Pensionssicherungsvereins. (Die Beiträge an den PSV schuldet allerdings nicht die U-Kasse selbst, sondern der Arbeitgeber.)

Entscheidend ist jedoch die unterschiedliche Form der Bilanzierung. Für die Direktzusage müssen in der Unternehmensbilanz Pensionsrückstellungen gebildet werden. Eine U-Kasse erscheint dagegen nicht in der Bilanz des Unternehmens, Pensionsrückstellungen sind nicht erforderlich. Gerade die Bilanzneutralität veranlasst viele Unternehmen, statt der Direktzusage eine Unterstützungskasse einzurichten, weil sich hohe Pensionsverpflichtungen zum Beispiel bei der Unternehmensbewertung negativ auswirken können.

Ideal für die Absicherung von Führungskräften

Aber es gibt noch weitere Vorteile: Im Vergleich zur Pensionskasse und Direktversicherung bestehen keine Grenzen für die Höhe der Dotierungen. Für diese beiden Wege sind maximal vier Prozent der Beitragsbemessungsgrenze in der Rentenversicherung von der Sozialversicherung befreit und maximal acht Prozent steuerfrei. Bei der U-Kasse können dagegen deutlich höhere Einzahlungen erfolgen. Das macht den Durchführungsweg ideal für die Absicherung von Geschäftsführern, Führungskräften und Besserverdienenden, zum Beispiel für die Entgeltumwandlung über die Beitragsbemessungsgrenze hinaus.

Die Leistungsstruktur einer U-Kasse kann weitgehend frei gewählt werden ebenso wie die Art der Kapitalanlage. Während Direktversicherung und Pensionskasse standardisiert und volumenbegrenzt sind, ist es die Unterstützungskasse gerade nicht. Außerdem unterliegt sie keinen Anforderungen des Regelwerks Solvency II, das den versicherungsförmigen Durchführungswegen oft nur einen engen Rahmen vorgibt.

Tipp: Viele U-Kassen zahlen statt einer Rente eine einmalige Kapitalleistung zum Rentenbeginn. Das schafft eine bessere Planbarkeit. Bei einer Kapitalleistung ist klar, wann gezahlt werden muss (Rentenbeginn) und wie hoch die Leistung insgesamt ist (Beiträge + Verzinsung/Wertentwicklung). Bei lebenslangen Renten lässt sich dagegen nur eine wahrscheinliche Laufzeit anhand der statistischen Lebenserwartung ermitteln. Im Einzelfall kann die Zahldauer aber deutlich höher sein.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die Unterstützungskasse der flexibelste und leistungsstärkste Durchführungsweg der betrieblichen Altersversorgung ist, wenn:

- hohe Versorgungszusagen gewünscht sind
- eine individuelle Gestaltung im Vordergrund steht
- bilanzielle Effekte vermieden werden sollen
- dennoch eine Insolvenzabsicherung erforderlich ist

5. Die pauschalgedeckte U-Kasse als bAV-Treiber

Seit 2011/12 stagniert in Deutschland die Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung. Gab es mit der Einführung des Rechtsanspruchs auf Entgeltumwandlung ab 2002 einen erkennbaren Schub für die Betriebsrente, erlahmte seit mehr als zehn Jahren diese Dynamik. Setzt man die vorhandene Zahl der bAV-Anwartschaften in Relation zur Entwicklung der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, so ging relativ der Anteil der vorsorgenden Arbeitnehmer sogar etwas zurück. Diese Entwicklung kann niemanden zufriedenstellen.

Die Ursachen sind weitgehend bekannt. Vor allem die Ausbreitung in kleinen und mittleren Unternehmen kommt nach wie vor nicht so recht voran. Außerdem zögern viele Beschäftigte in den unteren Einkommensbereichen mit dem Abschluss eines bAV-Vertrages. Da die Zunahme der versicherungspflichtigen Beschäftigung in den letzten Jahren vor allem in Dienstleistungsunternehmen und damit in traditionell schlechter mit bAV versorgten Wirtschaftszweigen stattfand, hat sich dieses Problem noch verschärft.

Es scheitert am fehlenden Geld

Außerdem gibt es verhaltensökonomische Erklärungen, warum nur rund die Hälfte der Arbeitnehmer mittels Entgeltumwandlung für ihr Alter vorsorgt. Viele erkennen im Grunde genommen an, dass betriebliche Altersversorgung eine gute Sache ist. Trotzdem machen in vielen Unternehmen nur wenige dabei mit. Nicht selten lautet dann die Begründung, dass das Einkommen dafür nicht ausreiche, einfach kein Geld für eine zusätzliche Betriebsrente vorhanden sei.

Dieser Einwand ist nicht ganz so leicht zu entkräften. Schließlich kostet bAV Geld. Entgeltumwandlung bedeutet, wie jede andere Altersvorsorge auch, zunächst erst einmal Konsumverzicht in der Gegenwart, um im Alter eine zusätzliche Einnahmequelle zu haben. Ein Beispiel dafür: Ein Mitarbeiter spart brutto 100 Euro auf dem Wege der Entgeltumwandlung in einen Betriebsrentenvertrag. Weil dieser Betrag steuer- und sozialabgabenbegünstigt ist, fehlen unter dem Strich netto zwar nicht 100 Euro, aber es sind dennoch – je nach Lohnsteuerklasse, Konfession und Kinderfreibeträgen – ungefähr 50 Euro weniger auf der Gehaltsabrechnung. Weil dieses Geld aber gerade jetzt gebraucht wird, schieben viele die Vorsorge erst einmal auf. Dabei bleibt es dann häufig auch.

Zu den verhaltensökonomischen Bremsen kommt noch ein unternehmerisches Hemmnis. Viele Arbeitgeber setzen in der betrieblichen Altersversorgung auf die bekannten und vermeintlich einfachen Wege wie Direktversicherung und Pensionskasse. Das ist durchaus verständlich, weil diese Lösungen standardisiert sind und leicht „eingekauft“ werden können bei externen Anbietern.

Die Crux dieser Durchführungswege: Das umgewandelte Geld fließt ab zu den Versicherern oder Pensionskassen. Zusammen mit dem Zuschuss in Höhe von 15 Prozent, den der Arbeitgeber bei der Entgeltumwandlung leisten muss. Besser wäre es jedoch, wenn dieses Kapital im Unternehmen verbleiben könnte und im Sinne von Arbeitgebern und Arbeitnehmern dort „arbeiten“ würde.

Die eigene Bank im Unternehmen

Für diesen Wunsch gibt es eine Lösung: die pauschaldotierte U-Kasse. Sie funktioniert im Kern nämlich komplett anders. Das umgewandelte Geld fließt nicht als Versicherungsprämie ab, sondern verbleibt zunächst als Liquidität auf dem Unternehmenskonto und kann für die eigenen unternehmerischen Zwecke und/oder für die gezielte Kapitalanlage eingesetzt werden. Dieses System birgt eine Reihe von Vorteilen, wie ein weiteres Beispiel zeigt. Angenommen eine Arbeitnehmerin wandelt 100 Euro im Monat um, dann passiert aus Unternehmenssicht Folgendes:

die Lohnkosten sinken, weil dieser Betrag brutto nicht mehr ausgezahlt werden muss das Unternehmen spart die Lohnnebenkosten in Höhe von etwa 20 Prozent ein gesetzlicher Pflichtzuschuss wie bei Direktversicherung, Pensionskasse oder Pensionsfonds ist nicht erforderlich.

So entsteht die eigene Bank im Unternehmen. Zwar handelt es sich bei dem Geld, das in die pauschaldotierte U-Kasse fließt, im juristischen Sinne nicht um ein Darlehen, betriebswirtschaftlich wirkt es aber ähnlich. Die Mitarbeiter lassen Geld im Unternehmen, es kann damit einen Ertrag erwirtschaften und später fließt es an die Mitarbeiter wieder zurück.

Was kann ein Unternehmen mit diesem Geld anstellen?

- teure Kontokorrentkredite reduzieren oder ganz ablösen
- Investitionen und Projekte bankenunabhängiger anschieben
- ein Liquiditätspolster aufbauen, das krisenresistenter macht
- unabhängiger werden, weil weniger externe Finanzierung nötig ist
- die Mittel, je nach Konzept, extern gewinnbringend einsetzen
- aber auch einen Teil oder die gesamten Gelder am Kapitalmarkt gewinnbringend anlegen

5.1 Mit dem starken Motor des Kapitalmarktes

Der große Vorteil der pauschal dotierten U-Kasse ist, wie schon beschrieben, die enorme Gestaltungsfreiheit. Das trifft auch auf die Anlage der Gelder zu, wenn diese nicht zur Innenfinanzierung im Unternehmen eingesetzt werden. Anders als bei anderen Durchführungswegen, wie zum Beispiel Direktversicherung und Pensionskasse, sind Unterstützungskassen nicht eng reguliert. Während das Versicherungsaufsichtsrecht und die Anlageverordnung für die versicherungsförmigen Durchführungswege restriktive Vorgaben über die Struktur der Kapitalanlagen machen, gibt es vergleichbare Vorschriften für die U-Kasse nicht.

Ein Beispiel für ein Unternehmen mit 100 Mitarbeitern zeigt, welche Liquidität durch den Einsatz der pauschal dotierten U-Kasse zustande kommt. Sie kann zumindest zum Teil am Kapitalmarkt angelegt und dort rentabel verzinst werden. Über die Aufteilung entscheidet der Arbeitgeber. Er legt fest, welcher Betrag zusammen mit einem Vermögensverwalter renditestark angelegt wird und welcher lieber zur Innenfinanzierung genutzt wird.

Entgeltumwandlung, Steuerersparnis und Liquiditätseffekte in der bAV je nach Jahr und Einzahlungshöhe

Modellrechnung Unterstützungskasse · Angaben in Euro

Jahr	EW €/MA/ Monat	Entgelt- umwandlung +SV-Ersparnis p.a.	Betriebs- ausgaben gesamt (Dotierung +Zinsen)	Steuer- ersparnis GmbH	Steuer- ersparnis KG	Liquidität brutto GmbH	Liquidität brutto KG
1	100,00 €	144.000,00 €	100.000,00 €	30.000,00 €	42.000,00 €	274.000,00 €	286.000,00 €
2	100,00 €	144.000,00 €	106.000,00 €	31.800,00 €	44.520,00 €	281.800,00 €	294.520,00 €
3	200,00 €	288.000,00 €	212.720,00 €	63.816,00 €	89.342,40 €	564.536,00 €	590.062,40 €
4	200,00 €	288.000,00 €	226.224,80 €	67.867,44 €	95.014,42 €	582.092,24 €	609.239,22 €
5	300,00 €	432.000,00 €	341.303,09 €	102.390,93 €	143.347,30 €	875.694,01 €	916.650,38 €
6	300,00 €	432.000,00 €	364.092,47 €	109.227,74 €	152.918,84 €	905.320,22 €	949.011,31 €
7	300,00 €	432.000,00 €	389.458,82 €	116.837,65 €	163.572,71 €	938.296,47 €	985.031,53 €
8	300,00 €	432.000,00 €	417.621,55 €	125.286,47 €	175.401,05 €	974.908,02 €	1.025.022,60 €

Berechnungsgrundlagen: Darlehenszins 6 % / Steuerquote GmbH 30 % / Steuerquote GmbH & Co. KG 42 % / Dotierung Jahr 1-2 (jährlich) 100.000 € / Dotierung Jahr 3-4 (jährlich) 200.000 € / Dotierung Jahr 5-8 (jährlich) 300.000 € / Lohnnebenkosteneinsparnis (Quote) 20 % / Zusagezins Entgeltumwandlung p.a. 2 % / Gewinn vor Dotierung/Zinsen p.a. 125.000 €

Quelle: praemium GmbH

Der Arbeitgeber entscheidet nicht nur, welchen Anteil er für die Kapitalanlage einsetzt, sondern auch welche Anlageformen und Portfoliostrukturen er für diese Rückdeckung nutzt und legt damit zugleich die Renditepotenziale für den angelegten Teil fest. So bestimmt er den Ertrag, der sich auf längere Sicht aus dem Rückdeckungskapital ergibt. Dabei geht es in erster Linie gar nicht darum, überdurchschnittlich hohe Renditen anzupeilen und die damit verbundenen größeren Schwankungsrisiken in Kauf zu nehmen. In erster Linie dient die Kapitalanlage dazu, die vergleichsweise niedrige zugesagte Mindestverzinsung zu erwirtschaften und darüber hinaus Überschüsse zu erzielen, die als Puffer dienen in schwachen Marktphasen und die Finanzierung künftiger Versorgungsleistungen stabilisieren.

In der betrieblichen Altersversorgung ergeben sich lange Laufzeiten für die Kapitalanlage, deren Verwendungszeitpunkt obendrein durch definierte Altersgrenzen gut bestimmt ist. Das ermöglicht eine kapitalmarktorientierte Anlage der Gelder, die sich wesentlich auch auf Aktien stützen kann, zumindest für jenen Teil, der für spätere Auszahlungen in Anspruch genommen wird. Die Schwankungen an den Kapitalmärkten, die dabei unweigerlich auftreten, lassen sich durch eine Baustein-Anlagestrategie und strukturierte Langfristigkeit moderieren. Dieser Strategie liegt eine Analyse der Verbindlichkeiten in den nächsten 20, 30 Jahren zugrunde, die aus den Versorgungszusagen resultieren.

Auf der Basis dieser Analyse wird das Rückdeckungskapital gestaffelt in unterschiedlichen Bausteinen angelegt. Eine Aufteilung in drei Grundbausteine hat sich dafür bewährt:

Das defensive Fundament, also der Sicherheitskern, enthält liquiditätsnahe Anlagen wie Tages- und Festgelder, aber auch kurzlaufende Anleihen und andere weniger schwankungsintensive Investments. Er stellt als Reserve das erforderliche Kapital für die Renteneintritte zum Beispiel in den nächsten zwei bis fünf Jahren sicher. In diesem Baustein wird bewusst eine geringere Verzinsung in Kauf genommen.

Es geht nicht um Renditemaximierung, sondern um Verlässlichkeit. Zugleich findet damit eine Entkopplung von Markt und Auszahlungen statt. Es ist damit sichergestellt, dass die anstehenden Leistungen bedient werden können, ohne die Gefahr, bei schlechten Kursen Wertpapiere verkaufen zu müssen. Trotz der relativ schwankungsarmen Anlage erzielt dieser Baustein aber in der Regel immer noch bessere Ergebnisse gegenüber der bloßen Deponierung des Geldes auf einem Konto der Hausbank.

Der Wachstumsbaustein und damit die Renditekomponente setzt auf breit gestreute Aktien- und ETF-Investments, gegebenenfalls ergänzt um Immobilienanlagen und andere Sachwerte. Dieser Wachstumsanteil ist möglich, wenn es noch viele Versorgungszusagen mit einer langen Laufzeit bis zum Renteneintritt im Anwartschaftsbestand gibt. Kurzfristige Schwankungen, die unweigerlich eintreten werden, lassen sich einfach aussitzen. Dieses Verhalten, das langfristig orientierte Anleger in der privaten Kapitalanlage an den Tag legen, können sich auch Unternehmen bei der Rückdeckung der pauschaldotierten U-Kasse zunutze machen. Über Jahrzehnte erwirtschaften Produktivkapitalanlagen in der Regel eine deutlich höhere Rendite als Festgeld.

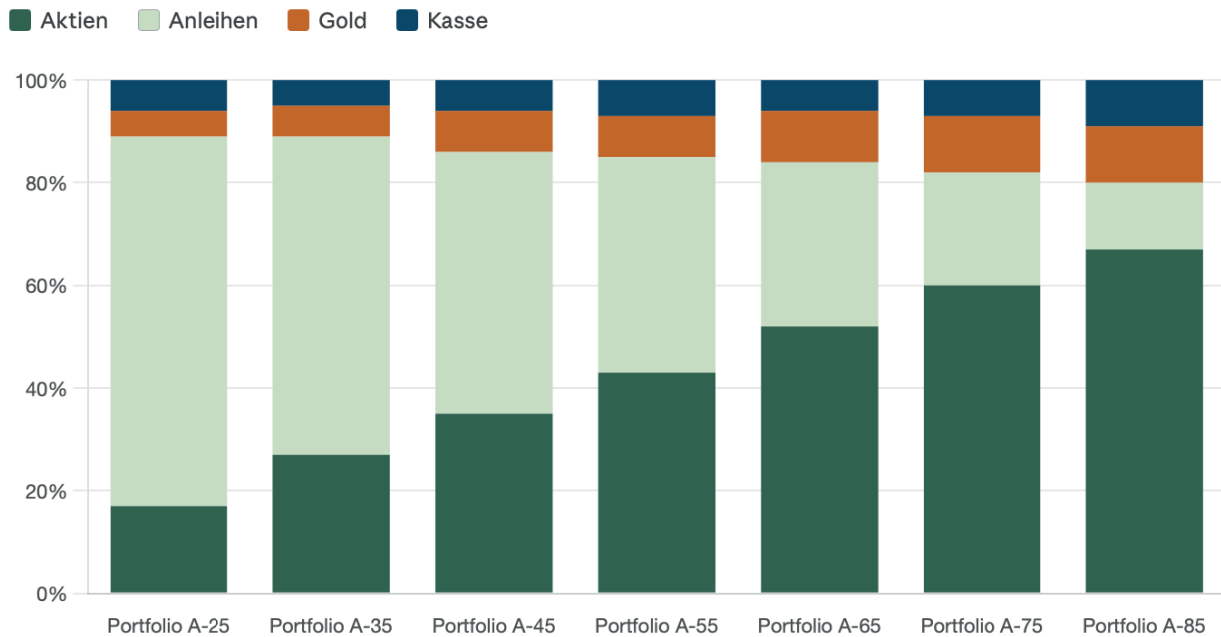
Mit der Lebenszyklus-Logik wiederum wird eine schrittweise Risikoreduktion mit Blick auf die Auszahlungszeitpunkte erreicht. Je näher größere Auszahlungen rücken, desto mehr Wachstumskapital wird schrittweise in sicherheitsorientierte Anlagen umgeschichtet. Dabei handelt es sich um eine Strategie, die auch sogenannte Lifecycle-Fonds anwenden. Statt Market-Timing, das ohnehin in den meisten Fällen erfolglos bleibt, findet „Risikohygiene“ statt. Sie verhindert eine zu starke Abhängigkeit vom Aktienmarkt in der letzten Phase vor den Auszahlungen und führt zu einer schrittweisen defensiven Ausrichtung in Abhängigkeit von den Verpflichtungen.

Dieses Vorgehen bezeichnen die Experten als Asset-Liability-Management, weil damit die Kapitalanlage auf die vorliegende Verpflichtungsstruktur abgestimmt wird. Ein solcher Abgleich muss regelmäßig wiederholt werden, da sich die Verpflichtungsstruktur mit dem Ausscheiden Älterer, mit der Personalfluktuaton und der Einstellung neuer Beschäftigter ständig verändert. Außerdem schwankt die Kapitalhöhe in Abhängigkeit der Marktbewegungen, so dass Korrekturen in der Anlagestruktur angebracht sein können.

Dazu ergänzend könnte im Wachstumsbaustein ein regelmäßiges Rebalancing angebracht sein, bei dem Anlagen, die sehr gut gelaufen sind, zu einem kleinen Teil wieder verkauft werden, um sie auf ihren ursprünglichen Anteil am Gesamtportfolio zurückzuführen. Im Gegenzug werden jene Portfolioteile, die im Beobachtungszeitraum an Wert verloren haben, nachgekauft. Ein solches Vorgehen hat zwei Vorteile. Zum einen verfolgt der Investor damit einen antizyklischen Ansatz. Zum anderen wird immer wieder die ursprüngliche Portfoliozusammensetzung hergestellt, schließlich gab es für sie eine gut durchdachte Begründung.

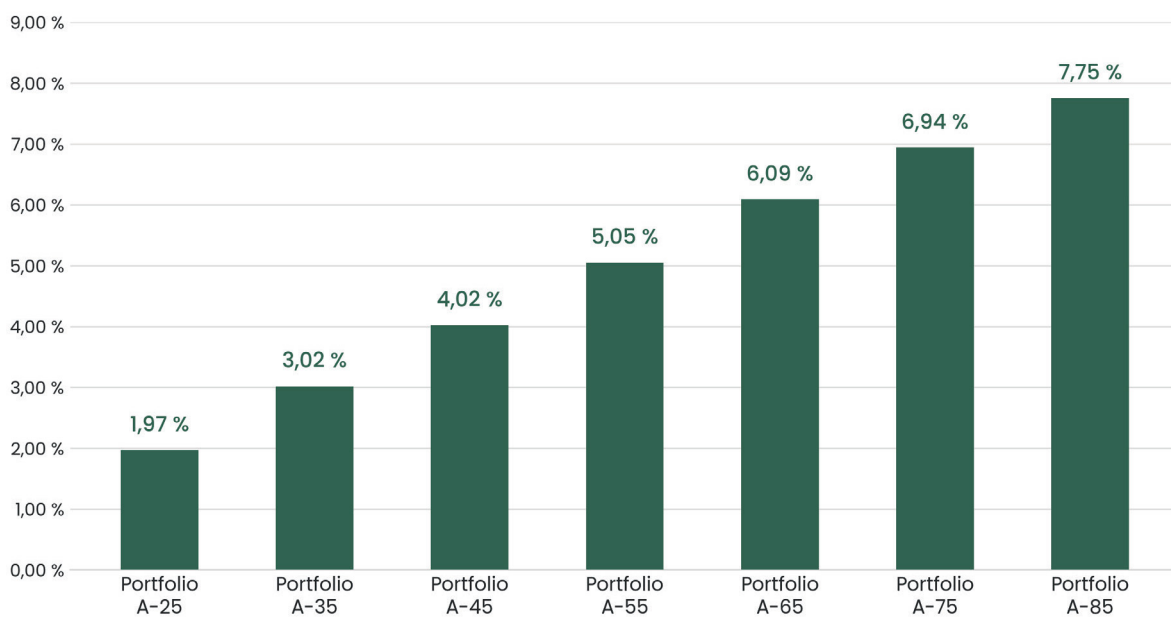
Die Zusammensetzung der Portfolios hängt von den Renditeerwartungen und der Risikotragfähigkeit des Unternehmens ab. Sieben Varianten zeigt die untere Grafik. Je nach Portfoliomischung ergeben sich unterschiedliche Renditechancen. Dabei ist vor allem der Aktienanteil von Belang.

Flexibles Multi-Asset-Management über verschiedene Anlageklassen*



Quelle: Wealthgate Insurance GmbH, eigene Berechnung

Durchschnittliche Weiterentwicklung pro Jahr



* Ø p.a. – durchschnittliche jährliche Wertentwicklung, Angaben gerundet.

Jahr	Portfolio A-25	Portfolio A-35	Portfolio A-45	Portfolio A-55	Portfolio A-65	Portfolio A-75	Portfolio A-85
2019*	0,96 %	1,62 %	2,26 %	2,93 %	3,59 %	4,13 %	4,63 %
2020	1,49 %	2,06 %	2,64 %	3,12 %	3,72 %	4,29 %	4,87 %
2021	2,87 %	5,53 %	8,14 %	10,92 %	13,80 %	16,23 %	18,60 %
2022	-6,78 %	-7,32 %	-7,85 %	-8,43 %	-9,02 %	-9,49 %	-9,95 %
2023	5,72 %	6,94 %	8,08 %	9,30 %	10,52 %	11,51 %	12,47 %
2024	5,16 %	7,02 %	8,79 %	10,69 %	12,59 %	14,13 %	15,60 %
2025	3,42 %	3,75 %	4,02 %	4,32 %	4,54 %	4,62 %	4,65 %
Ø p.a.**	1,97 %	3,02 %	4,02 %	5,05 %	6,09 %	6,94 %	7,75 %

*bezieht sich auf den Zeitraum, von 1. Oktober bis zum 31. Dezember.

**Die dargestellten Renditen basieren auf historischen Simulationen (Backtesting) und stellen keine tatsächliche Wertentwicklung dar. Die Darstellung dient ausschließlich illustrativen Zwecken und stellt weder eine Anlageberatung noch eine Anlageempfehlung oder Aufforderung zum Erwerb bestimmter Finanzinstrumente dar. Backtesting-Ergebnisse beruhen auf rückblickenden Berechnungen unter Verwendung historischer Marktdaten sowie bestimmter Annahmen, die sich in der Zukunft als unzutreffend erweisen können. Vergangene bzw. simulierte Wertentwicklungen sind kein verlässlicher Indikator für zukünftige Ergebnisse. Die tatsächliche Wertentwicklung kann wesentlich von den dargestellten Ergebnissen abweichen; Kapitalverluste sind möglich.

***Erläuterungen zur Wertentwicklung: Die Wertentwicklung wurde auf Basis historischer Marktdaten für den Zeitraum vom 1. Oktober 2019 bis zum 31. Dezember 2025 berechnet und berücksichtigt eine All-in-Gebühr von 1,50 % pro Jahr. Ein Ausgabeaufschlag sowie gesonderte Depotgebühren wurden in der Berechnung nicht angesetzt. Die dargestellten Portfolios sind fiktiv und über verschiedene Anlageklassen diversifiziert. Steuern wurden bei der Berechnung der Wertentwicklung nicht berücksichtigt.

Quelle: Wealthgate Insurance GmbH, eigene Berechnung

5.2 Mit dem Steuereffekt der Innenfinanzierung

Neben dem schon beschriebenen Liquiditätseffekt bringt die U-Kasse für das Unternehmen noch einen Steuereffekt, je nachdem, wie die Ausgestaltung erfolgt. Das Unternehmen muss – wie beschrieben – bei einer U-Kasse keine Rückdeckung vornehmen. Bei der pauschaldotierten U-Kasse gibt es allerdings eine teilweise Rücklage, eine Art Reservepolster für spätere Auszahlungen an die Arbeitnehmer. Daher wird die pauschaldotierte U-Kasse mitunter auch als Reservepolster-Unterstützungskasse bezeichnet. Dieses Geld kann wieder als Darlehen der U-Kasse an das Unternehmen zurückgegeben werden, so dass auch in diesem Fall die Einzahlungen im Kreislauf des Trägerunternehmens verbleiben.

Die Dotierungen dürfen in einem begrenzten Rahmen steuerlich geltend gemacht werden (Paragraf 4d Einkommensteuergesetz). Wie sich das auswirkt, zeigt ein vereinfachtes Beispiel: Eine GmbH mit 100 Angestellten erzielt über einen Zeitraum von acht Jahren einen Gewinn von einer Million Euro. Den Mitarbeitern wurde im Rahmen ihrer Versorgungszusage eine durchschnittliche einmalige Kapitalleistung von 40.000 Euro zugesagt. Das macht ein Gesamtvolumen von vier Millionen Euro. Es erfolgt keine kongruente Rückdeckung über Versicherungsverträge, sondern nur eine pauschale Dotierung.

20 Prozent dieses Volumens dürfen nämlich als Betriebsausgabe steuerlich wirksam angesetzt werden. Das ergibt 800.000 Euro (über acht Jahre verteilt). Damit reduziert sich der Gewinn des Unternehmens in einer vereinfachten Rechnung von einer Million Euro auf 200.000 Euro. Bei einem angenommenen Steuersatz von 30 Prozent resultiert daraus eine Steuerersparnis von ca. 240.000 Euro.

Geld fließt als Darlehen ans Unternehmen zurück

Skeptiker werden nun einwenden, dass dafür aber im Gegenzug 800.000 Euro für das unternehmenseigene Versorgungswerk eingesetzt werden müssen und damit Liquidität entzogen wird. Das ist aber nur der erste Schritt, auf den dann ein zweiter folgt. Mit diesem kommt das Darlehensmodell der pauschaldotierten U-Kasse erst richtig zum Tragen. Wer die GmbH steuert, der steuert typischerweise auch das unternehmenseigene Versorgungswerk. Die dotierten Mittel fließen also sofort wieder als Darlehen an die operative Gesellschaft zurück. So entsteht gar kein dauerhafter Mittelabfluss. Die Liquidität bleibt auch unter diesen Umständen im Unternehmen, während dennoch die Betriebsausgabe steuerlich wirkt.

Die operative GmbH zahlt für das Darlehen Zinsen an die U-Kasse. Häufig wird dafür ein Zinssatz von sechs Prozent erhoben. Das ist ein Zins, der in der betrieblichen Altersvorsorge auch an anderer Stelle angesetzt wird. Bei 800.000 Euro im gewählten Beispielfall ergeben sich daraus 48.000 Euro Zinszahlungen pro Jahr. Auch dabei handelt es sich um Betriebsausgaben. Sie haben bei einem Steuersatz von 30 Prozent eine weitere Steuerersparnis von 14.400 Euro pro Jahr zur Folge. Doch auch diese Zinsen bleiben im System. Sie können ebenfalls als Darlehen wieder zurück ans Unternehmen fließen.

Diese Wirkungen der pauschal dotierten U-Kasse lassen sich gut skalieren. Sie eignet sich für verschiedene Unternehmen, für große wie auch für kleine. Mit wachsender Belegschaft und zunehmender Versorgung steigt der steuerliche Puffer, der im Unternehmen verbleibt und zur Finanzierung der Zusagen genutzt werden kann.

Steuereffekte für Unternehmen mit 100 Mitarbeitern (3 Rentenbausteine)

Jahr	Dotierung (jährlich nicht kumuliert)	Darlehensbestand Ende Jahr (kumuliert inkl. Zinseszins)	Gesamt- Betriebsausgabe p.a. (Dotierung + Zinsen)	Steuerersparnis GmbH (30%)	Steuerersparnis GmbH & Co. KG (42%)
1	100.000,00	100.000,00	100.000,00	30.000,00	42.000,00
2	100.000,00	206.000,00	106.000,00	31.800,00	44.520,00
3	200.000,00	418.360,00	212.360,00	63.708,00	89.191,20
4	200.000,00	643.461,60	225.101,60	67.530,48	94.542,67
5	300.000,00	982.069,30	338.607,70	101.582,31	142.215,23
6	300.000,00	1.340.993,45	358.924,16	107.677,25	150.748,15
7	300.000,00	1.721.453,06	380.459,61	114.137,88	159.793,04
8	300.000,00	2.124.740,24	403.287,18	120.986,16	169.380,62

Berechnungsgrundlagen: Entgeltumwandlung MA/Monat Jahr 1-2: 100 € / Entgeltumwandlung MA/Monat Jahr 3-4: 200 € / Entgeltumwandlung MA/Monat Jahr 5-8: 300 € / Darlehenszins 6 % / Steuerquote GmbH 30 % / Steuerquote GmbH & Co. KG 42 % / Dotierung Jahr 1-2 (jährlich) 100.000 € / Dotierung Jahr 3-4 (jährlich) 200.000 € / Dotierung Jahr 5-8 (jährlich) 300.000 € / Lohnnebenkostensparnis (Quote) 20 % / Zusagezins Entgeltumwandlung p.a. 2 % / Gewinn vor Dotierung/Zinsen p.a. 125.000 €

Quelle: praemium GmbH

Keine vollständige Ausfinanzierung

Die Effekte der Innenfinanzierung, die sich durch die pauschaldotierte Unterstützungskasse ergeben, können also beträchtlich sein. Bei alldem sollte sich jeder Arbeitgeber, der sich für dieses Modell entscheidet, aber auch darüber im Klaren sein, dass die pauschaldotierte U-Kasse die späteren Leistungen nie vollständig ausfinanziert. Es können also Nachfinanzierungen durch den Arbeitgeber erforderlich werden. Zum Leistungszeitpunkt muss das Unternehmen daher immer ausreichende wirtschaftliche und finanzielle Stärke haben, um die zugesagten Zahlungen an die Arbeitnehmer aufzubringen.

Diese haben zwar keinen Rechtsanspruch gegenüber der U-Kasse, durch die subsidiäre Haftung muss der Arbeitgeber aber auch dann die Leistungen aufbringen, wenn die U-Kasse selbst nicht in der Lage ist. Gerät dieser in eine Insolvenz, springt der Pensionssicherungsverein ein, über den U-Kassenzusagen abgesichert sind.

Aus der Sicht der Unternehmen bietet die pauschaldotierte Unterstützungskasse also eine Reihe von Eigenschaften, die auch die abwartenden Arbeitgeber zu mehr Engagement in der betrieblichen Altersversorgung motivieren könnten. Bleibt noch die Prokrastination der Arbeitnehmer, die wegen vermeintlichen Geldmangels die Altersvorsorge immer wieder aufschieben. Aber auch dafür gibt es in der Praxis inzwischen Lösungen.

So geht hohe Beteiligung

Es ist erstrebenswert, in der betrieblichen Altersversorgung hohe Beteiligungsquoten zu erreichen: aus gesellschaftlicher Sicht, individueller und auch unternehmerischer. Eine weit verbreitete betriebliche Altersversorgung mindert die Gefahr von Altersarmut und erhöht die finanzielle Absicherung im Einzelfall. Eine hohe Beteiligung nutzt aber auch dem Unternehmen, gerade beim Modell der pauschalgedeckten U-Kasse. Je mehr Mitarbeiter daran teilnehmen und ins Unternehmen sparen, desto größer fallen die betriebswirtschaftlichen Effekte aus.

Da häufig als Grund für ausbleibende Vorsorge der Mangel an Geld von den Arbeitnehmern ins Feld geführt wird, kann ein Nettoausgleich, der über einen zusätzlichen Nettobaustein des Arbeitgebers erfolgt, die Zurückhaltung aufbrechen. So könnte der Nettobaustein beispielhaft aufgebaut sein: Der Arbeitgeber steuert zum ohnehin geschuldeten Entgelt 50 Euro netto als Sachbezug oder Internetpauschale bei. Mit einem solchen Baustein steht ein Arbeitnehmer am Monatsende bei einer Entgeltumwandlung von 100 Euro netto nicht schlechter als ohne diese Vorsorge. Eine Bruttosparrate von 100 Euro kostet ihn wegen der wegfallenden Sozialbeiträge und Lohnsteuer nur etwa 50 Euro. Diesen Aufwand gleicht der Nettobaustein wieder aus.

Ein Hebel hilft dem Arbeitgeber

Bleibt die Frage, wie sich das Ganze für den Arbeitgeber rechnet, wenn der Arbeitnehmer unter dem Strich selbst keinen Aufwand hat. Erster Effekt: der Nettoausgleich über den Nettobaustein ist die bessere Lösung als eine Bruttolohnerhöhung. Würde dem Arbeitnehmer eine Kompensation über eine Bruttolohnerhöhung gewährt, müsste das Unternehmen einen deutlich größeren Betrag aufwenden, da die Abzüge durch SV-Beiträge und Lohnsteuer den Nettoeffekt schmälern.

Zweiter Effekt: die Systematik der pauschalgedeckten U-Kasse hat folgende Hebelwirkung im gewählten Beispiel: Aus 100 Euro Entgeltumwandlung ergibt sich ein entlastender Betrag von 120 Euro (100 Euro müssen nicht als Arbeitsentgelt ausgezahlt werden, 20 Euro Lohnnebenkosten entfallen). Diesen 120 Euro stehen 50 Euro Aufwendungen für den Nettobaustein gegenüber. Daraus ergeben sich 70 Euro „Finanzierungshebel“ für das Unternehmen.

Win-Win-Situation für Arbeitnehmer und Arbeitgeber

Genau dieser Hebel macht ein solches Konzept finanzier- und skalierbar und er macht es auch über die Zeitachse ausbaubar. In mehreren Schritten kann der Nettobaustein immer wieder aufs Neue gewährt werden. Das führt zu einer Kaskade von Entgeltumwandlungen, die zum einen dem Unternehmen nutzen. Je mehr es die betriebliche Altersversorgung auf diese Weise fördert, desto stärker wirkt der Liquiditätseffekt, Lohn- und Lohnnebenkosten sinken und mehr Mitarbeitergeld bleibt im Unternehmen.

Aber es ist eine Win-Win-Situation. Mit jedem Schritt baut sich zum anderen die zu erwartende Altersleistung der Arbeitnehmer weiter auf. Es entsteht eine Rentenkarriere, die zu einer substanziellen Kapitalleistung bei Rentenbeginn führt, abhängig von Beitragshöhe, Laufzeit und Verzinsung/Wertentwicklung. Erfreulicher Nebeneffekt: Die Aussicht auf eine solche Rentenkarriere bindet Fachkräfte zugleich ans Unternehmen, was gerade in Zeiten zunehmenden Fachkräftemangels nicht zu unterschätzen ist.

Tipp: Im Vergleich mit alternativen Durchführungswegen spricht aus Arbeitnehmersicht für die pauschaldotierte U-Kasse auch der Kosteneffekt. Versicherungslösungen belasten die Sparbeiträge im Durchschnitt mit etwas mehr als 20 Prozent Kosten. Der Garantiezins, der nach wie vor niedrig ist, wirkt dann nur auf den Sparbeitrag nach Kosten. Bei der pauschaldotierten U-Kasse wird dagegen kein Cent des Sparbeitrages mit Kosten belastet, weil diese der Arbeitgeber trägt. Dadurch wird immer der volle Sparbeitrag verzinst.

6. Beratung digital – an jedem Ort und zu jeder Zeit

Wenn all diese Vorteile dann noch in einem Beratungsverfahren vermittelt werden, das digital, automatisiert dokumentiert und vollkommen ohne Eingriff in laufende Betriebsprozesse funktioniert, steigen die Beteiligungsquoten erfahrungsgemäß deutlich an. Moderne digitale Beratungsprozesse – wie sie heute bereits im Markt verfügbar sind – reduzieren den Aufwand für Arbeitgeber und HR-Abteilungen erheblich und ermöglichen es Beschäftigten, sich zeit- und ortsunabhängig zu informieren und ihre Entscheidung zu treffen.

Digitale Lösungen schaffen einen reibungslosen Beratungsfluss, sparen enorme Zeitrressourcen ein und dokumentieren sämtliche Schritte. Dies zeigt sich insbesondere in der digitalen bAV-Beratung, die Beratungszeiten minimiert, die Dokumentation automatisiert und klassische Einzelgespräche weitgehend ersetzt.

Gleichzeitig gewinnt auch die digitale Vertragsverwaltung zunehmend an Bedeutung. Durch automatisierte Datenverarbeitung, nahtlose Verwaltungsprozesse, digitale Lohn- und Gehaltsdateneinlesung und vollständig papierlose Abläufe entsteht eine neue Effizienzdimension. Personalabteilungen werden spürbar entlastet, Verwaltungsfehler werden reduziert, alle Beteiligten erhalten volle Transparenz und Unternehmen profitieren von einer deutlichen Reduktion des administrativen Aufwands. Die digitale Verwaltung der bAV ermöglicht tägliche Datenverfügbarkeit, hohe Compliance und spart erhebliche Personalkapazitäten. Werden diese digitalen Beratungs- und Verwaltungsprozesse nun mit den unternehmerischen Vorteilen der pauschaldotierten Unterstützungskasse verknüpft – insbesondere dem Verbleib der Liquidität im Unternehmen, steuerlichen Vorteilen und der „eigenen Bank im Unternehmen“ – entsteht ein überaus attraktives Gesamtmodell. Die Hürden für Arbeitnehmer sinken, die Unternehmensvorteile steigen und die Kombination aus wirtschaftlichem Nutzen und digitaler Einfachheit führt erfahrungsgemäß zu einer deutlichen Steigerung der Teilnahmequoten.

Damit kann gerade die pauschaldotierte U-Kasse, eingebettet in moderne digitale bAV-Prozesse, zu einem zentralen Treiber der betrieblichen Altersversorgung in Deutschland werden.



7. Best Case Study: So macht es EDEKA Harmeling in Bocholt

Wie das Easy-Konzept umgesetzt werden kann, zeigt EDEKA in Harmeling, ein kleines Unternehmen, das von der praemium Gruppe betreut wird. Nach Angaben des Unternehmens nehmen alle 60 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter teil. Sie wandeln durchschnittlich 100 Euro ihres Bruttogehalts im Monat um. Den daraus resultierenden Rückgang des Nettoeinkommens um 50 Prozent gleicht das Unternehmen nach eigenen Angaben im Rahmen des Easy-Konzeptes vollständig aus. Es zahlt jedem bAV-Sparer eine Internetpauschale von 50 Euro netto. Zusammen mit der pauschalen Versteuerung, die der Arbeitgeber trägt, entsteht für das Unternehmen ein Aufwand von 62,50 Euro pro Mitarbeiter und Monat, so die Berechnungen von praemium.

Damit ist der Sparvorgang für die Beschäftigten unter dem Strich gratis. Den Nettoaufwand von 50 Euro gleicht die zusätzliche Nettzahlung des Arbeitgebers aus. Im Ergebnis erreichte EDEKA Harmeling eine Teilnahmequote von 100 Prozent sowie starke Liquiditätseffekte in der eigenen Bilanz und lieferte obendrein noch ein deutliches Signal der sozialen Verantwortung für die Belegschaft. Die betriebswirtschaftliche Rechnung des Unternehmens ging ebenfalls auf, wie die folgenden Berechnungen zeigen.

Entgeltumwandlung & Lohnnebenkosten: 72.000 Euro Lohnkosten weniger fallen durch die Entgeltumwandlung im Jahr an ($100 \text{ Euro} \times 60 \text{ Beschäftigte} \times 12 \text{ Monate}$), berichtet das Unternehmen. Dazu kommen 14.400 Euro ersparter Lohnnebenkosten. Das macht unter dem Strich einen Liquiditätseffekt von 86.400 Euro. Den Mitarbeitern wurde eine Verzinsung von zwei Prozent zugesagt. Das ergibt einen Aufwand von 1.440 Euro pro Jahr.

Nettoausgleich (Internetpauschale): Der Nettoausgleich schlägt mit einem Aufwand von 45.000 Euro zu Buche ($60 \times 62,50 \text{ Euro} \times 12 \text{ Monate}$). Dadurch bleiben aus der Lohnkostensparnis noch 41.400 Euro Liquiditätseffekt übrig.

Dotierungshebel: Den Mitarbeitern wurde im Rahmen der Entgeltumwandlung eine Kapitalleistung von 40.000 Euro bei Renteneintritt zugesagt. Das macht ein Gesamtversorgungsvolumen von 2.400.000 Euro. Davon können pro Jahr 2,5 Prozent in der U-Kasse dotiert werden, also 60.000 Euro. Dieser Aufwand führt bei einem Steuersatz von etwa 30 Prozent zu einer Steuerersparnis von 18.000 Euro. Insgesamt ergibt sich daraus ein jährlicher zusätzlicher Finanzierungsspielraum von 119.400 Euro. Er setzt sich aus dem Liquiditätseffekt, der Dotierung und der Steuerersparnis zusammen.

Aus diesem Spielraum finanzierte EDEKA Harmeling zusätzlich den zweiten Benefit „Rad & Rente“, indem 50 Euro monatlich zur Finanzierung eines E-Bikes pro Mitarbeiter gezahlt wird. Die E-Bikes tragen ein Branding von EDEKA Harmeling und damit ein sichtbares Zeichen für die Arbeitgeberidentität. Das Konzept fand in der Belegschaft durchweg eine positive Aufnahme.

Den Effekt in der Gesamtrechnung beschreibt das Unternehmen so: Nach Abzug der Finanzierungsaufwendungen für den zweiten Benefit-Baustein entsteht ein jährlicher Überschuss von 83.400 Euro. Die Erfahrungen von EDEKA Harmeling zeigen sehr konkret, welche Effekte das Easy-Konzept zu leisten vermag. Altersvorsorge wird aufgebaut, die Mitarbeitenden spüren keinen Nettoverlust, die Beteiligung ist sehr breit. Gleichzeitig entsteht ein struktureller Finanzierungsspielraum, der einzigartige Benefits wie rein arbeitgeberfinanzierte Leistungsbausteine ermöglicht und darüber hinaus im Unternehmen verbleibt oder extern angelegt werden kann.

8. Begriffe, die man kennen sollte

Anpassungsprüfungspflicht

Der Arbeitgeber muss alle drei Jahre prüfen, ob laufende Betriebsrenten an die Inflation anzupassen sind. Eine Anpassung kann jedoch unterbleiben, wenn dem wirtschaftliche Gründe des Unternehmens entgegenstehen (§ 16 BetrAVG).

Arbeitgeberzuschuss

Zahlt der Arbeitnehmer per Entgeltumwandlung in einen Betriebsrentenvertrag ein, muss der Arbeitgeber mindestens 15 Prozent Zuschuss leisten, soweit er Sozialversicherungsbeiträge einspart. Der Zuschuss kann freiwillig natürlich auch höher ausfallen.

Beitragsbemessungsgrenze

Die Einkommensgrenze, bis zu der Beiträge zur Sozialversicherung berechnet werden. Relevant für Entgeltumwandlungen, da sie die maximale Förderung beeinflusst.

Beitragszusage

Der Arbeitgeber legt fest, wie hoch die Beiträge zur bAV sind. Die spätere Leistung hängt von der Laufzeit, von der Verzinsung und den Anlageerträgen ab.

Brutto-statt-Netto-Prinzip

Beiträge zur bAV werden aus dem Bruttogehalt gezahlt und sind steuer- sowie sozialabgabenfrei. Dadurch entsteht für Arbeitnehmer ein geringerer Nettoaufwand, der volle Betrag fließt in die Altersvorsorge. Besonders wirksam in Kombination mit dem Zinseszinsseffekt.

Direktversicherung

Ein Versicherungsvertrag, den der Arbeitgeber für den Arbeitnehmer unter den Bedingungen des Betriebsrentengesetzes abschließt. Die Beiträge können vom Arbeitgeber, vom Arbeitnehmer oder gemeinsam getragen werden. Einfach umzusetzen und besonders für kleine und mittelständische Unternehmen geeignet.

Direktzusage (Pensionszusage)

Der Arbeitgeber verpflichtet sich direkt gegenüber dem Arbeitnehmer, eine bestimmte Leistung im Ruhestand zu zahlen. Rückdeckungsversicherungen werden oft genutzt, um das Risiko zu steuern. Die Verpflichtung erscheint in der Unternehmensbilanz als Rückstellung.

Entgeltumwandlung

Ein Arbeitnehmer verzichtet auf einen Teil seines Bruttogehalts, der stattdessen in eine betriebliche Altersversorgung fließt. Die Beiträge sind bis zu bestimmten Höchstgrenzen steuer- und sozialabgabenfrei. Dies ist der häufigste Weg, wie Arbeitnehmer die bAV nutzen.

Höchstgrenzen der Steuer- und Sozialabgabenbefreiung

Die gesetzlichen Grenzen, bis zu denen Beiträge aus Entgeltumwandlung steuer- und sozialabgabenfrei sind. Werden diese überschritten, ist der übersteigende Betrag regulär zu versteuern.

Kollektiv-Prinzip

Die bAV wird für eine Gruppe von Arbeitnehmern abgeschlossen. Dadurch entstehen Skaleneffekte, die Verwaltungskosten und Risikoabsicherungen günstiger machen als bei Einzelverträgen.

Leistungszusage

Der Arbeitgeber garantiert eine bestimmte Rentenhöhe oder Kapitalleistung im Alter. Das Risiko der Finanzierung trägt das Unternehmen.

Matching-Prinzip

Der Arbeitgeber beteiligt sich zusätzlich an der Sparleistung des Arbeitnehmers, oft gesetzlich vorgeschrieben oder freiwillig über Zuschüsse. So entsteht ein finanzieller „Turbo“ für den Aufbau der Altersvorsorge.

Pensionsfonds

Ein durch Kapitalanlage renditeorientierter Durchführungsweg der bAV. Pensionsfonds investieren einen größeren Teil der Beiträge an den Kapitalmärkten. Höhere Renditen sind möglich, aber auch höhere Schwankungen. Geeignet für Unternehmen, die langfristig risikobereite Vorsorgelösungen anbieten möchten.

Pensionskasse

Eine rechtlich selbstständige Einrichtung, die Rentenleistungen an Arbeitnehmer auszahlt. Sie funktioniert ähnlich wie eine Versicherung, ist aber meist tariflich organisiert und unterliegt der Aufsicht der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin).

Rückdeckungsversicherung

Eine Versicherung, die der Arbeitgeber zur Absicherung von Direktzusagen oder Unterstützungskassenabschlüssen abschließt. Sie dient dazu, die zukünftigen Verpflichtungen aus der bAV abzusichern.

Renteninformation / Rentenauskunft

Dokumente, die Arbeitnehmer regelmäßig über ihre erworbenen gesetzlichen Rentenansprüche informieren. Grundlage für die individuelle Vorsorgeplanung.

Portabilität

Portabilität bedeutet, dass eine betriebliche Altersversorgung bei einem Arbeitgeberwechsel mitgenommen bzw. auf den neuen Arbeitgeber übertragen werden kann. Ziel ist es, Versorgungsansprüche zu erhalten und eine Ansammlung von mehreren Minianwartschaften zu vermeiden.

Sozialpartnermodell

Das Sozialpartnermodell ist eine Form der bAV, bei der Tarifparteien (Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände) die Altersversorgung gestalten. Kennzeichen ist die reine Beitragszusage: Der Arbeitgeber garantiert keine bestimmte Leistung, sondern nur die Beitragszahlung; die Arbeitgeberhaftung entfällt.

Subsidiärhaftung

Subsidiärhaftung bedeutet, dass der Arbeitgeber letztlich für die zugesagte Betriebsrente haftet, auch wenn die Durchführung über einen externen Versorgungsträger (z. B. Direktversicherung, Pensionskasse) erfolgt. Reichen dessen Leistungen nicht aus, muss der Arbeitgeber die Differenz ausgleichen.

Unterstützungskasse

Eine rechtlich selbstständige Versorgungseinrichtung, die vor allem für Führungskräfte und Gesellschafter-Geschäftsführer interessant ist. Beiträge sind steuerlich begünstigt, es gibt keine feste Beitrags- oder Leistungshöchstgrenze. Die Kapitalanlage erfolgt entweder über Rückdeckungsversicherungen oder im Unternehmen direkt.

Unverfallbarkeit

Ein Arbeitnehmer bleibt anspruchsberechtigt auf seine bis dahin erworbenen bAV-Anwartschaften, selbst wenn er das Unternehmen vor Rentenbeginn verlässt. Anwartschaften aus der Entgeltumwandlung sind sofort unverfallbar. Die übrigen sind unverfallbar, wenn der Arbeitnehmer beim Verlassen des Unternehmens mindestens 21 Jahre alt ist und die Zusage mindestens drei Jahre bestand. Für ältere Zusagen können abweichende Regelungen bestehen.

Versorgungsordnung

Die Versorgungsordnung ist ein schriftliches Regelwerk des Arbeitgebers, das festlegt, wer welche Betriebsrenten erhält, unter welchen Bedingungen, und wie sie berechnet werden.

Sie dient der klaren Struktur und rechtlichen Absicherung der betrieblichen Altersversorgung.

Zinseszinsseffekt

Der Effekt, dass Erträge auf bereits erwirtschaftete Erträge erneut Zinsen erwirtschaften. Aufgrund der langen Laufzeiten der bAV verstärkt dies den Kapitalaufbau erheblich.

9. Wer sucht, der findet

Im Web finden sich weitere Informationsquellen zu den Themen der betrieblichen Altersversorgung. Sie bieten detaillierte Auskünfte unter anderem zu neuen Urteilen und gesetzlichen Änderungen, zu Branchentrends und zu aktuellen Entwicklungen in den Unternehmen mit bAV. So veröffentlicht die Arbeitsgemeinschaft für betriebliche Altersversorgung (aba), der deutsche Fachverband für die Betriebsrenten (aba-online.de) regelmäßig News und statistische Daten. Der Webauftritt ist unterteilt in einen öffentlich zugänglichen Teil und einen Mitgliederbereich. In Letzterem befindet sich ein größerer Materialfundus wie zum Beispiel Fachvorträge und Ergebnisse von den Veranstaltungen der Arbeitsgemeinschaft.

Der Branchendienst Pension Industries (<https://pensions.industries/>), vielen auch noch bekannt unter dem vormaligen Namen Leiter-bAV, veröffentlicht täglich selbst recherchierte Meldungen aus der Welt der bAV, Fachbeiträge von externen Autoren und Berichte von Veranstaltungen. Herausgeber und Verantwortlicher Pascal Bazzazi verfolgt sehr fundiert zum Beispiel die europäische Rechtsentwicklung für die Pensionseinrichtungen und hat einen Stamm von Experten, die regelmäßig berichten.

Die portfolio Verlagsgesellschaft betreibt eine Webseite und gibt eine Fachzeitschrift zur institutionellen Kapitalanlage heraus. Sowohl im Web (<https://www.portfolio-institutionell.de>) als auch in der Zeitschrift, werden in einer eigenen Rubrik Themen der betrieblichen Altersvorsorge behandelt. Außerdem veranstaltet der Verlag jährlich eine Fachkonferenz zu unterschiedlichen Themen der institutionellen Kapitalanlage.

Die Stuttgarter Versicherung unterhält mit bAV heute (bavheute.de) ein Fachportal für ihre Vertriebspartner mit einem umfangreichen Informationsangebot mit unterschiedlichen Rubriken (Recht und Politik, Markt und Meinung, bAV-Praxis). Außerdem gehören zum Webangebot eine Mediathek und verschiedene Online-Rechner.

Der Handelsblatt Verlag führt jedes Jahr in Berlin eine Fachtagung zur betrieblichen Altersversorgung durch. Drei Tage lang bietet diese Tagung, die in Berlin stattfindet, eine Menge Fakten, viele Vorträge und Diskussionen sowie jede Menge Networking. Dazu gibt es ein Handelsblatt Journal zum Download mit dem Titel „Altersvorsorge im Umbruch“.

Rechtliche Hinweise

Alle in diesem Booklet enthaltenen Angaben und Informationen wurden von den Autoren oder Dritten sorgfältig recherchiert und geprüft. Für deren Richtigkeit, Vollständigkeit und Aktualität können jedoch weder die Autoren, die V-CHECK, eine Marke der V-Bank AG, noch Dritte die Gewähr übernehmen. Dies gilt auch für Internetseiten anderer Anbieter, zu denen Sie über einen Hyperlink gelangen, deren Inhalte nicht von den Autoren oder der V-CHECK, eine Marke der V Bank AG, autorisiert bzw. fortlaufend kontrolliert werden. Für den Inhalt dieser Internetseiten übernehmen die Autoren und die V-CHECK, eine Marke der V Bank AG, demgemäß keine Verantwortung und Haftung.

Keine Beratung / kein Angebot

Die in diesem Booklet bereitgestellten Angaben dienen lediglich der allgemeinen Information und stellen keine Anlageberatung, Empfehlung oder Aufforderung zum Kauf, Verkauf oder Halten eines Finanzproduktes/Finanzinstrumentes dar. Die Informationen in diesem Booklet sind nicht gleichbedeutend mit einer rechtlichen und/oder steuerlichen Beratung und können diese auch nicht ersetzen.

Insbesondere haben die in diesem Booklet bereitgestellten Informationen keinen Bezug zur Situation Dritter, insbesondere hinsichtlich der steuerlichen Implikationen, des persönlichen Anlageziels sowie der jeweiligen Aufklärungsbedürftigkeit und Vermögenssituation des Empfängers. Sie stellen daher keine Grundlage für Anlageentscheidungen Dritter dar. Die steuerliche Behandlung hängt von den persönlichen Verhältnissen des Anlegers ab und kann künftig Änderungen unterworfen sein. Über den Vermögens-Check bieten bankenunabhängige Vermögensverwalter auf Wunsch ein unverbindliches persönliches oder telefonisches bis zu zweistündiges Erstgespräch für eine individuell geeignete Lösung bei der Vermögensverwaltung an.

Risikohinweis

Die Anlage in Wertpapiere oder auch alternative Anlageinstrumente ist mit Risiken verbunden. Die Anlage ist nicht garantiert, Schwankungen des Marktes können zu Kursverlusten bis hin zum Totalverlust des eingesetzten Kapitals führen. Mögliche Risiken beim Wertpapierkauf sind Kursrisiken (Verlustmöglichkeit bei ungünstiger Kursentwicklung), Emittentenrisiken (Zahlungsunfähigkeit des Emittenten), Währungsrisiken (Verlust aufgrund der Abwertung ausländischer Währungen), Liquiditätsrisiken (fehlende Liquidität in illiquiden Marktphasen), Bonitätsrisiken (Zahlungsunfähigkeit oder Illiquidität des Schuldners bei verzinslichen Wertpapieren) oder Zinsänderungsrisiken (Kursschwankungen durch Veränderungen im Zinsniveau). Diese Risiken können einzeln und kumuliert auftreten.

Zu den speziellen Risiken von Anleihen zählen das Bonitätsrisiko, das Zinsänderungsrisiko, das Kündigungsrisiko (vorzeitige Kündigung durch den Schuldner der Anleihe), das Auslosungsrisiko (Renditeverschlechterung durch Rückzahlung im Rahmen eines Auslosungsverfahrens) sowie weitere spezifische Risiken einzelner Anleiheformen. Bei Anleihen zählt die Bonität des Emittenten zu den wichtigsten kursbeeinflussenden Faktoren. Darüber hinaus können stark steigende Kapitalmarktzinsen bei festverzinslichen Wertpapieren zu erheblichen Kursverlusten führen. Eine vorzeitige Kündigung der Anleihe kann für den Anleger ebenfalls zu Verlusten führen.

Die Preisbildung von Aktien ist in starkem Maße von Einflussfaktoren abhängig, die sich einer rationalen Kalkulation entziehen. Neben dem unternehmerischen Risiko (Insolvenzrisiko) und dem generellen Kursänderungsrisiko spielt auch die „Psychologie der Marktteilnehmer“ eine Rolle. Käufer einer Aktie werden Mitinhaber der Aktiengesellschaft und können nicht davon ausgehen, dass sie das eingesetzte Kapital zurückerhalten. Aktienkurse weisen unvorhersehbare Schwankungen auf, die vom allgemeinen Marktrisiko, dem Branchenrisiko sowie dem unternehmensspezifischen Risiko bei Aktien beeinflusst werden.

Anleger tragen je nach Anlageschwerpunkt des jeweiligen Fonds anteilig das volle Risiko der durch den Anteil repräsentierten Anlagen. Investmentfonds unterliegen dem Risiko sinkender Anteilspreise. Je höher die Volatilität der Wertentwicklung der Anlagen im Fonds, desto höher ist auch das Risikopotential einzuschätzen. Spezielle Risiken bei Investmentfonds sind insbesondere: Risikokonzentration durch spezielle Anlageschwerpunkte, Risiko der Aussetzung und Liquidation, Risiko der Verschmelzung oder Kündigung des Fonds. Auch die Anlage in ETF ist mit besonderen Risiken behaftet. Wenn der Market Maker eines ETF nicht genügend Liquidität zur Verfügung stellt, kann ein beabsichtigter Verkauf von Anteilen scheitern.

Die Vermögensverwaltung als Wertpapierdienstleistung ist keine klassische Sparform. Damit unterliegt die Vermögensverwaltung ebenfalls den Risiken von Kapitalanlagen. Eine Vermögensverwaltung kann möglicherweise nicht für jeden Anleger geeignet sein. Es besteht keine Garantie für die Erreichung der mit der Anlagestrategie angestrebten Ziele. Die individuelle Wertentwicklung im Rahmen einer Vermögensverwaltung kann auch negativ ausfallen. Die in der Vermögensverwaltung eingesetzten Finanzinstrumente unterliegen ihrerseits ebenfalls den Risiken des Kapitalmarkts. Gleiches gilt für die Wertpapierdienstleistung der Anlageberatung. Berater können Fehlentscheidungen treffen, die zu einem Verlust führen können.

Frühere Wertentwicklungen, Simulationen oder Prognosen sind kein verlässlicher Indikator für die künftige Wertentwicklung. Bei Angaben in fremder Währung kann die Rendite infolge von Währungsschwankungen steigen oder fallen. Anleger sollten sich vor einer Anlage umfassend über die einschlägigen Risiken mithilfe der jeweiligen gesetzlich vorgeschriebenen Informationsunterlagen sowie der „Basisinformationen für Wertpapiere und weitere Kapitalanlagen“ informieren.