

KONSEQUENT

DALG

UNABHÄNGIG

## Die pauschaldotierte Unterstützungskasse

Betriebliche Altersversorgung ohne Versicherung



### **Win-Win für Arbeitgeber & Arbeitnehmer:**

Liquidität im eigenen Unternehmen aufbauen,  
statt bei der Versicherung

# Die pauschaldotierte Unterstützungskasse

## Die betriebliche Altersversorgung gewinnt an Bedeutung

Die Höhe der gesetzlichen Rente, dazu der Demographie-Faktor, Überalterung, und Fachkräftemangel machen die betriebliche Altersvorsorge zu einem wichtigen Baustein zur Mitarbeitersicherung und -bindung. Mit Einführung einer pauschaldotierten Unterstützungskasse können ein Liquiditätspolster aufgebaut und zusätzliche Gewinne realisiert werden.

## Die Unterstützungskasse als eine der 5 Möglichkeiten der bAV

Im BetrAVG existiert neben der Direktversicherung, Pensionskasse, Pensionsfond und Direktzusage die Unterstützungskasse.

## Beschreibung Unterstützungskasse

- nach gesetzlicher Definition des § 1b Abs. 4 BetrAVG eine rechtlich selbständige Einrichtung
- unterliegt nicht der BaFin
- zwei Finanzierungsformen: die pauschaldotierte Unterstützungskasse und die kongruent rückgedeckte (§ 4 d EStG)
- Absicherung der Ansprüche der Mitarbeiter aus Unterstützungskassenzusagen im Falle der Insolvenz des Arbeitgebers beim PSVaG (Pensions-Sicherungs-Verein aG) abgesichert (Ausnahme: Gesellschafter-Geschäftsführer)
- freie Vermögensanlage in der pauschaldotierten Unterstützungskasse, Versicherungslösung bei der rückgedeckten

## Die älteste Form der betrieblichen Altersvorsorge

1858 gründete Krupp die erste Unterstützungskasse, 1864 Dyckerhoff, 1869 Siemens, 1879 BASF, 1882 Hoechst und im Jahr 1929 Bosch.

Unterstützungskassen hatten einen erheblichen Anteil am schnellen Wachstum großer Deutscher Unternehmen während der Industrialisierung

## Die Aufgabe der Unterstützungskasse

Grundsätzlich dienen Unterstützungskassen der Altersversorgung, Hinterbliebenenversorgung und Invaliditätsversorgung. Versorgungsberechtigt können Arbeitnehmer, ehemalige Arbeitnehmer und deren Angehörige sein, sowie Personen, denen aus Anlass ihrer Tätigkeit für das Trägerunternehmen eine schriftliche Zusage auf bAV erteilt wurde.



# Rechtliche Grundlage

## Steuerliche Regelungen durch § 4 d EStG „Zuwendungen an Unterstützungskassen“

Bei der pauschaldotierten Unterstützungskasse können bis zu 25 % der Jahresrente und bei Kapitalzahlungen 2,5 % der Kapitalzusage jährlich der Unterstützungskasse zugeführt werden. Dies allerdings nur, bis 20 % der Kapitalzusage oder 200 % der Jahresrente erreicht sind. Zinsen eingerechnet, ist dies meist nach 7 Jahren der Fall. Danach dürfen der Unterstützungskasse weder Zinsen noch sonstige Erträge der Unterstützungskasse steuerwirksam zugeführt werden. Zum Leistungszeitpunkt darf eine mögliche Differenz zwischen Kapitalzahlung und Kassenvermögen zugeführt werden. Bei Rentenzahlung darf bis zum Deckungskapital nach Anlage 1 des § 4 d EStG aufgefüllt werden.

Als juristische Person des privaten Rechts ist eine Unterstützungskasse grundsätzlich voll körperschaftsteuerpflichtig. Allerdings kann sie – wie bei der Deutsche Mittelstandsvorsorge e.V. (DMV) geschehen – bei Einhaltung bestimmter Vorschriften entsprechend § 5 KStG von der Körperschaftsteuer freigestellt werden.

Beispielsweise ist dies die Einhaltung der sogenannten 88/8/4 Regelung, d.h. nur 4 % der Anwärter dürfen unbeschränkte Leistungen beziehen, (für die anderen gibt es Beschränkungen in 2 Stufen), Gesellschaftergeschäftsführer und deren Angehörige dürfen nicht in der Mehrheit sein. Diese Regelungen finden sich in §§ 1 bis 3 KStDV.

Zuwendungen an die Unterstützungskasse stellen lohnsteuerlich beim Mitarbeiter keinen Zufluss dar und lösen, unabhängig ob arbeitnehmerfinanziert oder arbeitgeberfinanziert, keine Lohnsteuerpflicht aus.

## Die Pauschaldotierte Unterstützungskasse in der Bilanz

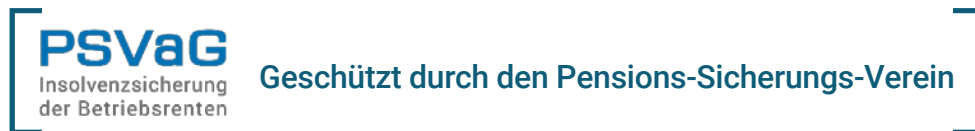
Entsprechend Art 28 EGHGB führt die pauschaldotierte Unterstützungskasse zu keiner Pensionsrückstellung, muss also nicht bilanziert werden. Allerdings ist im Anhang einer Kapitalgesellschaft der Lastwert anzugeben. Der Lastwert ist der Unterschied zwischen dem Barwert der Verpflichtung und dem bereits gebildeten Kassenvermögen. Die DMV ermittelt im Rahmen ihrer Verwaltung die Lastwerte.



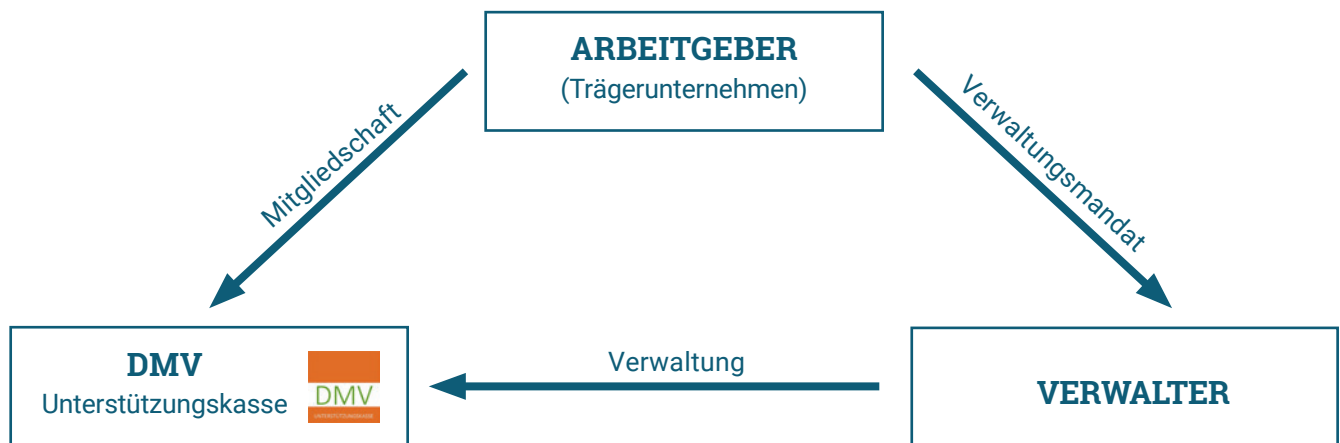
# So funktioniert die pauschaldotierte Unterstützungskasse

Ihr Unternehmen wird Mitglied bei der DMV – Deutsche Mittelstandsvorsorge e.V. Unterstützungskasse

Der beauftragte Rechtsanwalt erstellt den Leistungs- und Finanzierungsplan für die Unterstützungskasse, sowie alle anderen notwendigen Dokumente. Soweit bei arbeitnehmerfinanzierten oder mischfinanzierten Modellen eine Einzelberatung erforderlich ist, erfolgt diese gegenüber dem Arbeitnehmer.  
Der Mitarbeiter erhält von Ihrem Unternehmen eine Zusage auf betriebliche Altersversorgung. Die Höhe der Zusage ergibt sich aus dem Monatsbeitrag, der Laufzeit und dem vom Arbeitgeber zugesagten Garantie-Zins in Höhe von beispielsweise 2%. Die Auszahlung ist durch den PSVaG geschützt.



Im Anschluss erhalten die Mitarbeiter ihre Versorgungsdokumente, bestehend aus Zusage und Anwartschaftsbestätigung und allgemeinen Informationen. Ihr Unternehmen erhält durch die Entgeltumwandlung wirtschaftlich langfristige, zinsgünstige und sicherheitenfreie Darlehen vom Mitarbeiter. Entgeltumwandlungen bleiben unbeschränkt steuerfrei und beschränkt sozialversicherungsfrei bis zur jeweiligen jährlich sich ändernden Grenze.



Ihr Unternehmen entscheidet bei der pauschaldotierten Unterstützungskasse im Rahmen der steuerlichen Möglichkeiten über die Höhe der Dotierung, die steuerlich geltend gemacht werden soll. Nach Zuführung an die Unterstützungskasse entscheidet alleine der Arbeitgeber über die Anlage der zugeflossenen Liquidität. Grundsätzlich stehen die Mittel dem eigenen Unternehmen zur Verfügung, indem diese als Darlehen zurückgewährt werden.

Zum vertraglich fixierten Leistungszeitpunkt zahlt die Unterstützungskasse an die Mitarbeiter die entsprechenden Leistungen aus. Unternehmen oder Unterstützungskasse übernehmen die Abrechnungsverpflichtung und führen Sozialversicherung und ggfs. Lohnsteuer ab.

# Vorteile und Risiken für den Arbeitgeber

## + Freie Kapitalanlage

Das Kapital steht dem Unternehmer zur freien Anlage zur Verfügung, entsprechend seinen Planungen und Risikobewusstsein. Viele nutzen die neu gewonnene Liquidität im eigenen Unternehmen.

## + Liquidität bleibt im Unternehmen

Im Gegensatz zu anderen bAV-Modellen kommt es zu keinem Mittelabfluss: die Liquidität aus der Entgeltumwandlung und den Zuschüssen des Arbeitgebers bleibt im Unternehmen und bildet eine Liquiditätsreserve, die das Unternehmen flexibel nutzen kann.

## + Hohe Flexibilität in der Ausgestaltung

Die individuelle Anpassung der UKasse erfolgt anhand der Bedürfnisse eines Unternehmens und einer Vielzahl von Stellschrauben, insbesondere Zins, Arbeitgeberzuschuss und Laufzeit.

## + Deutlich geringere Kosten als eine Versicherungslösung

Sowohl die Einrichtungskosten als auch die jährlichen Verwaltungskosten der Unterstützungskasse sind wesentlich geringer als bei einer Versicherungslösung. Dazu kommt, dass alle Kosten transparent und dadurch einfach zu kalkulieren sind.

## + Mitarbeitermotivation und -bindung

Aufgrund einer vergleichsweise hohen Garantieverzinsung sowie einer meist erfolgten Reinvestition in das Unternehmen, steigt die Motivation der Mitarbeiter sowie die Bindung zum Unternehmen.

## - Das Unternehmen erzielt nicht den zugesagten Garantiezins

In diesem Fall übersteigen die Pensionsverpflichtungen die angesparte Liquidität und es kommt zu einer, meist überschaubaren, Lücke. Dem gegenüber steht der Vorteil der Liquiditätsreserve während der Laufzeit.

## - (Total)Verlust der Liquidität

Dieses Risiko besteht auch bei einem Bankdarlehen: für Unternehmen, die Sorge haben, langfristig eine positive Rendite zu erzielen, ist eine Unterstützungskasse die falsche Wahl.



## Vorteile für den Arbeitnehmer

- + Verzinsung vom ersten Euro an, weil der Arbeitgeber die Kosten trägt
- + Regelmäßig höhere Zinsen als bei einer Versicherungslösung
- + Vollständiger Insolvenzschutz durch den PSVaG
- + Regelmäßig höhere Arbeitgeberzuschüsse,  
da dies aus verschiedenen Gründen für den Arbeitgeber leichter möglich ist
- + Transparenz und jederzeitige Kalkulierbarkeit für den Mitarbeiter –  
im Ergebnis wie ein Sparbuch
- + Für den Arbeitnehmer bestehen keinerlei Risiken.



# Beispiele für die betriebliche Ausgestaltung einer Unterstützungskasse

Eine geringere Verzinsung in Kombination mit einem höheren zielorientierten Zuschuss ist in den meisten Fällen eine gute Entscheidung!

## 1. Unternehmen mit niedriger Gehaltsstruktur

Entgeltumwandlung nach Nettolohn-Optimierung

Beispiel: mit Einführung der DALG Karte im Rahmen einer Nettolohn-Optimierung können Unternehmen ohne Mehraufwand dem Arbeitnehmer eine Rente zum Nulltarif finanzieren – und erhebliche Liquiditätsgewinne realisieren!

## 2. Unternehmen mit hoher Fluktuation

Überschaubare monatliche Beträge erzeugen bereits Bindungswirkung ohne Liquiditätsabfluss und mit höherer Effektivität als eine Lohnerhöhung. Selbst bei unveränderter Fluktuation entstehen Gewinne aus den konservierten Einzahlungen. Anders als bei Versicherungslösungen, entstehen bei Fluktuation und reinem Austausch von Mitarbeitern keine neuen Abschlusskosten.

### BEISPIELRECHNUNG

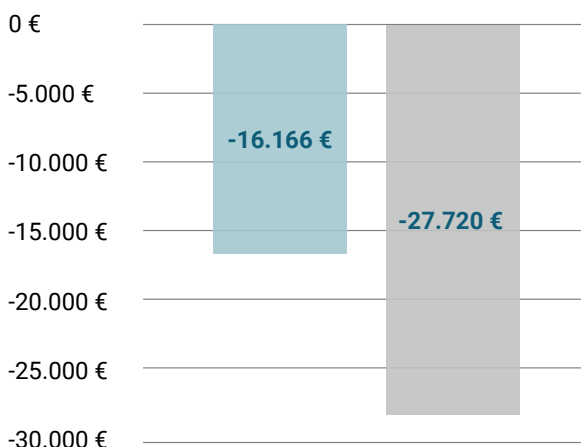
Alter d. Mitarbeiters	34
Pensionierung mit	67
Laufzeit in Jahren	33
Beitrag p.a.	1.200,- €
Sparbetrag gesamt	39.600,- €

Zusagezins Mitarbeiter	2,0%
Anlagenrendite Unternehmen	4,0%

Pauschal dotierte Unterstützungskasse	
Aufwand für Kapitalanlage (4,0% Rendite)	27.597 €
Verwaltungskosten (33 Jahre)	7.410 €
Steuerersparnis aus Zusage (30%)	-18.823 €
<b>Liquiditätsaufwand Unternehmen netto</b>	<b>16.166 €</b>

Direktversicherung	
Aufwand Unternehmen für Beiträge	39.600 €
Beratungskosten während Laufzeit	0 €
Steuerersparnis aus Beiträgen (30%)	-11.800 €
<b>Liquiditätsaufwand Unternehmen netto</b>	<b>27.720 €</b>

### Liquiditätsaufwand des Unternehmens



Der **Aufwand für die Kapitalanlage** bei der Pauschal dotierten Unterstützungskasse ergibt sich wie folgt:

Der Jahresbeitrag wird über die Laufzeit in Jahren mit der Anlagenrendite des Unternehmens (z.B. 4%) verzinst.

Von dem nach Ende der Laufzeit so angesparten Betrag zahlt das Unternehmen den mit dem Zusagezins des Mitarbeiters (z.B. 2%) verzinsten Jahresbeitrag an den Mitarbeiter aus.

Die Differenz aus den mit 4% verzinsten Jahresbeiträgen und den mit 2% verzinsten Jahresbeiträgen ergibt den Liquiditätsaufwand des Unternehmens

# Wir verstehen uns als Trendscout in der immer komplexer werdenden Finanzbranche.

## Kontakt & Ansprechpartner:



Henric Östringer  
Vorstand



Siegfried Naumer  
Vorstand



Hardy Förster  
Beratung



Deutsche Akademie  
für Löhne und Gehälter  
Im Breitspiel 11  
69126 Heidelberg  
[www.dalg.info](http://www.dalg.info)