

Pauschal dotierte Unterstützungskasse



Funktionsweise und Kernkompetenzen

Agenda

Die Unternehmenskasse

1. Unternehmenskasse und wir

- 1.1. Unsere Kernkompetenzen
- 1.2. Unsere Dienstleistung
- 1.3. Mehrwert für Unternehmen

Funktionsweise

2. Pauschal dotierte Unterstützungskasse

- 2.1. Was ist eine Unterstützungskasse?
- 2.2. Funktionsweise der pauschal dotierten Unterstützungskasse
- 2.3. Vorteile für das Unternehmen
- 2.4. Finanzierung der Unterstützungskasse
- 2.5. Das Profit-Center
- 2.6. Steuerliche und sozialversicherungsrechtliche Behandlung

3. Gestaltungsüberlegungen

- 3.1. Arbeitsrechtlich Begünstigte (iSd BetrAVG)
- 3.2. Steuerlich Begünstigte (Leistungsanwärter, Rentner)
- 3.3. Überführung einer bereits bestehenden Versorgung
- 3.4. Unabhängigkeit von Versicherungslösungen

Merkblätter

4. Merkblätter zur pauschal dotierten Unterstützungskasse

- 4.1. Fachaufsatz pauschal dotierte Unterstützungskasse
- 4.2. Skizze Funktionsweise pdUK in Kurzform

1 Unternehmenskasse und wir

1.1. Unsere Kernkompetenzen

Unsere Kernkompetenzen und unsere Unabhängigkeit bieten für innovative Unternehmen einen Mehrwert. Wir sehen uns als Ansprechpartner für Fragen rund um das Thema moderne Versorgungs- und Vergütungssysteme und bieten das gesamte Dienstleistungsspektrum für die Beratung und Betreuung innovativer betrieblicher Versorgungssysteme.

Wir liefern die funktionierende Umsetzung und die "technische" Implementierung und Verwaltung moderner und fortschrittlicher Versorgungssysteme. Auch wenn ein freies Versorgungssystem wie die pauschaldotierte Unterstützungskasse als Lösungsweg keine Novität auf dem deutschen Markt darstellt, so bedarf diese

facettenreiche Versorgungseinrichtung mit all ihren Vorzügen einer fachlich fundierten Beratung. In Zusammenarbeit mit F.E.L.S Rechtsanwälte - Steuerberater - Wirtschaftsprüfer und der F.E.L.S Penstreuhand GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft sehen wir uns aufgrund von fast 90 Jahren Erfahrung als eine wichtige Ergänzung für Unternehmen und deren Steuerkanzleien.

Profunde Kenntnisse und umfangreiches Wissen im Bereich der betrieblichen Altersversorgung allein sind jedoch nicht genug. Auch im betriebswirtschaftlichen, rechtlichen und steuerlichen Umfeld beherrschen wir unser Metier.



1.2. Unsere Dienstleistung

Wir konzipieren und implementieren Versorgungswerke für Unternehmen aller Größenordnungen. Dabei haben wir uns auf die Individualisierung von Standardlösungen spezialisiert. Wir sind in der Lage, für jeden Auftraggeber neben der Konzeption eines betrieblichen Versorgungssystems auch dessen Umsetzung im Unternehmen nachhaltig zu begleiten.

Unsere Dienstleistungen im Bereich des Durchführungsweges Unterstützungskasse beinhalten:

- Erarbeitung eines Versorgungskonzeptes nach den Vorstellungen des Mandanten
- Erstellen einer Versorgungsordnung
- Präsentation vor der Geschäftsleitung, Unterstützung in der Diskussion mit der Arbeitnehmervertretung, Information und Beratung eines jeden einzelnen Mitarbeiters
- Implementierung und Abstimmung mit schon vorhandenen Durchführungswegen
- Auslagerung von Pensionsverpflichtungen, Erarbeitung von Übertragungsmodellen in Kombination mit anderen sinnvollen Durchführungswegen
- Vollmanagement und rechtliche Nachsorge, Übernahme aller Verwaltungsaufgaben

Aufgrund der diversen Neuregelungen, insbesondere durch das Alterseinkünftegesetz (AltEinkG), ist eine Überprüfung der betrieblichen Versorgungswerke stets zu empfehlen. Vorbehaltsaufgaben werden von den F.E.L.S Rechtsanwälten, Steuerberatern und Wirtschaftsprüfern übernommen.

1.3. Ihr Mehrwert

Unser Ziel ist die Schaffung rechtssicherer Versorgungswerke für den Arbeitgeber einerseits und attraktiver, steuerlich interessanter Versorgungsmodelle für den Arbeitnehmer andererseits. Eine für beide Seiten gleichermaßen interessante wie lukrative Win - Win Situation.

Sie als Unternehmer oder als Prüfer/Berater für Ihren Mandanten erhalten neben der konzeptionellen Tätigkeit unseres Hauses vor allem die Möglichkeit, die Zielvorstellungen des Auftraggebers punktgenau zu treffen und durch einen unabhängigen Lösungsvorschlag zu begleiten.

Wir sind unabhängig und weder einem Durchführungsweg noch einem Produktgeber verbunden.

Erfahren Sie auf den nachfolgenden Seiten mehr.

2 Pauschaldotierte Unterstützungskasse

2.1. Was ist eine Unterstützungskasse?

Die Unterstützungskasse ist als soziale Einrichtung eine steuerbefreite rechtlich selbständige Versorgungseinrichtung, die betriebliche Altersversorgung gewährt. Die Steuerfreiheit wird durch den Zweck der betrieblichen Altersversorgung (Soziale Einrichtung) gerechtfertigt. Aus diesen Merkmalen resultieren zahlreiche betriebswirtschaftliche Vorteile für das Trägerunternehmen und dessen Mitarbeiter.

Die Unterstützungskasse verfügt über ein eigenes - vom Arbeitgeber abgetrenntes - Sondervermögen (Insolvenzschutz), das durch Zuwendungen gespeist wird.

Der Arbeitgeber erteilt eine Zusage an die Arbeitnehmer und leistet hierfür steuerlich abzugsfähige Zuwendungen an die Unterstützungskasse. Dieses zugewendete Kapital wird von der Unterstützungskasse entsprechend den steuerlichen Vorgaben angelegt. Umgekehrt leistet die Kasse die später fällig werdenden Auszahlungen an die Arbeitnehmer und auf Wunsch auch an den Unternehmer. Der Unternehmer kann auf die Rückdeckungsversicherung verzichten und wählt eine **pauschaldotierte** Unterstützungskasse, die **kapitalrückgedeckt** ist.

D. h. das Unternehmen erhält in Form eines Darlehens die jährliche Dotierungen zurück und legt dieses Kapital selbst auf dem Kapitalmarkt an, oder es verwendet das Darlehen für Investitionen innerhalb des Unternehmens.

Da Unterstützungskassen nicht wie Pensionskassen oder Pensionsfonds der Versicherungsaufsicht unterliegen, dürfen sie ihr Kassenvermögen dem Trägerunternehmen gegen eine angemessene Verzinsung darlehensweise zur Verfügung stellen. Die zu zahlenden Zinsen sind Betriebsausgaben, erhöhen das Kassenvermögen und können der Gewinnsituation angepasst werden.

„Der Wirtschaft steht ein Versorgungsinstrument zur Verfügung, das auch betriebswirtschaftlich Sinn macht. Kein Instrument der betrieblichen Altersversorgung ist für den Unternehmer, für die Firma und für Ihre Mitarbeiter so effizient wie die pauschaldotierte Unterstützungskasse.“



2.2. Funktionsweise einer pauschaldotierten Unterstützungskasse

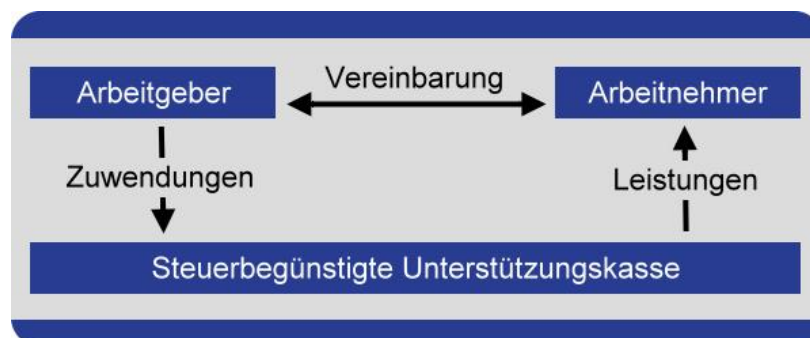
Die pauschaldotierte Unterstützungskasse bewährt sich seit bereits über 100 Jahren und ist ein erwiesenes Erfolgsrezept.

Entscheidend bei jeder Form der betrieblichen Altersvorsorge ist Sicherheit, Kalkulierbarkeit und das Vermeiden von Fehlern wie sie möglicherweise in der Vergangenheit gemacht wurden. Eine betriebliche Altersversorgung über die frei oder pauschaldotierte Unterstützungskasse kann Unternehmen unterstützen, betriebliche Altersversorgung sicherer und kalkulierbarer, dazu auch noch unabhängiger von externen Faktoren, zu machen.

Wir haben nicht nur das theoretische Wissen zur

- Verbesserung der Liquidität des Unternehmens, Bankenunabhängigkeit
- Erhöhung der Mitarbeitermotivation, Steigerung der Attraktivität für neue Fachkräfte
- Implementierung eines Versorgungssystems als „Profit-Center“ im Unternehmen
- Effizienzsteigerung mit System und Ziel, neue Gewinne statt Kosten

Die frei dotierte oder Reservepolster-Unterstützungskasse ist das Profit-Center unter den betrieblichen Altersversorgungssystemen. Für sie gelten die Regelungen des § 1 Abs. 4 Betr-AVG und § 4d EStG. Sie vereinigt eine äußerst flexible Handhabung mit extrem hoher Planungssicherheit und Kalkulierbarkeit mit dem Ergebnis, dass dieser Weg nicht nur bilanz-, sondern auch kostenneutral durchgeführt werden kann, ja sogar zu zusätzlichen Erträgen führt.



Die freie Gestaltung der Anlagepolitik der Unterstützungskasse lässt dem Unternehmen jegliche Freiheit und ist gekennzeichnet von

- bis zu 100 % Innenfinanzierung
- Unabhängigkeit von Dritten
- Frei in der Wahl der Geldanlagen
- Steuerfreiheit

Gleichzeitig bietet die Unterstützungskasse im Rahmen der Höchstbeträge für qualifizierte Mitarbeiter einen hohen Anreiz. Denn die von allen Kreisen geforderte nachgelagerte Besteuerung ist hier bereits verwirklicht; zusätzlich führt sie im Rahmen von Gehaltsumwandlungen (Deferred Compensation) zu Steuerersparnissen des Mitarbeiters.

2.3. Vorteile der pauschaldotierten Unterstützungskasse

2.3.1. Vorteile für das Unternehmen

1. Bei der pauschal dotierten UK kann das Vermögen frei angelegt werden. Die Wertschöpfung verlagert sich von den Versicherungskonzernen in das Trägerunternehmen zurück.
2. Sicherheit für ausreichendes Versorgungskapital gewährleistet, keine unkalkulierbaren Todesfall- oder Berufsunfähigkeitsleistungen.
3. Erbschaftssteuerfrei bei Betriebsübergabe.
4. Kein „Steuersparmodell“, sondern steuerbegünstigter Vermögensaufbau.
5. Das Vermögen wird auf die U-Kasse ausgelagert, keine Aktivierung des Vermögens in der Bilanz (Außer bei Anlage im Unternehmen selbst nach Darlehen).
6. Ebenfalls sind keine Versorgungspflichten in der Firmenbilanz zu passivieren (keine Pensionsrückstellungen, Bilanzneutralität).
7. Keine Überschuldungsrisiken durch unplanmäßige Leistungsfälle.
8. Die Erträge des Vermögens bleiben in der Unterstützungskasse steuerfrei.
9. Flexible Dotierungszahlung, Dotierungsaussetzung und Wiederaufnahme möglich, kein Nachholverbot, auch sinkende Dotierung möglich.
10. Die Finanzierung ist ein genereller Schwachpunkt deutscher Mittelständischer Unternehmen. Die Basler Kredit-Beschlüsse (Basel III) werden dieses Dilemma nochmals verstärken. Dotierte Beträge stehen in der Form eines Kredites der UK an das Trägerunternehmen sofort als Liquidität zur Verfügung. Das vermindert nicht nur die Abhängigkeit von den Hausbanken, sondern auch die Kreditkosten, denn die Zinsen für den UK-Kredit können in einem Bereich von 4 % bis 12 % festgesetzt werden. Je nach Gewinnsituation kann dabei die Obergrenze genauso interessant sein wie die Untergrenze.

2.3.2. Personalpolitische Vorteile

Der gesetzgeberische Kerngedanke einer jeden betrieblichen Altersversorgung ist der personalpolitische und soziale Nutzen. Bei der Unterstützungskasse wird schnell erkannt, wie vorteilhaft sich diese Aspekte auch auf die Senkung der Personalkosten auswirken.

- Motivation der Mitarbeiter auf sehr hohem Niveau.
- Qualifizierte Mitarbeiter-Findung und langfristige Bindung an den Betrieb.
- Senkung der Fluktuationskosten.
- Bei der Unterstützungskasse kann auch über die 4 %-Grenze steuerfrei Entgelt umgewandelt werden. Auf diese Weise können sich Besserverdienende oder Geschäftsleitung eine Altersvorsorge in vernünftiger Höhe aufbauen.
- **Senkung der Lohnnebenkosten**, indem anstelle anstehender Gehaltserhöhungen Versorgungszusagen erteilt werden.

Vorteil: Das Unternehmen spart sich die Steuer- und Sozialabgaben. Dieses sonst verlorene Geld bleibt erhalten und wird für die spätere Rentenversorgung angespart.

2.3.3. Versorgung für den Unternehmer

Einzigartig im Bereich der betrieblichen Altersversorgung ist, dass auch Unternehmer/Gesellschafter und deren Angehörige Leistungsempfänger der Unterstützungskasse sein können. Indem Sie Ihren Mitarbeitern eine Zusage

geben, bauen Sie gleichzeitig Ihre eigene Altersversorgung auf (dies erfolgt durch Übertragung von frei gewordenem Kassenvermögen auf Ihr Kassenkonto, z. B. wenn Mitarbeiter ausscheiden, deren Anwartschaft wegen zu kurzer Betriebszugehörigkeit verfallen ist).

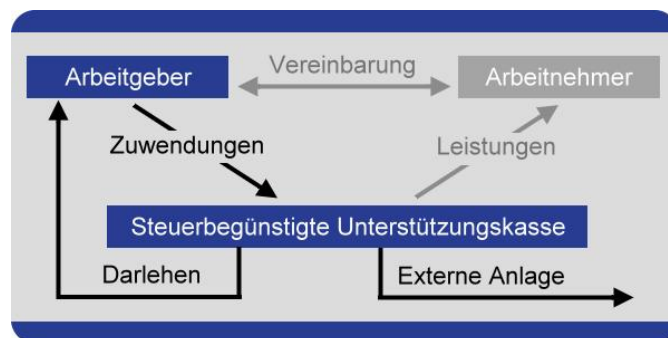
So dient auch ein Teil des steuerfrei in der Kasse liegenden Vermögens aus Unternehmersicht der Schließung eigener Versorgungslücken. Auch bei Personengesellschaften möglich!

2.4. Finanzierung der Unterstützungskasse

Die frei dotierte Unterstützungskasse basiert i.d.R. auf einer Leistungszusage durch den Arbeitgeber, die er auch allein durch Dotierungen in die Unterstützungskasse finanziert. Hierbei ist grundsätzlich eine kosten- und bilanzneutrale Ausfinanzierung der zugesagten Leistungen durch die Unterstützungskasse des Trägerunternehmens möglich. Die Mitarbeiter erhalten eine Versorgung in Form einer Kapitalzusage.

Zur Erfüllung dieser Kapitalzusage nutzt der Arbeitgeber eine Unterstützungskasse als Versorgungsträger. Die Unterstützungskasse wird mit 20% des gesamten zugesagten Kapitals bzw. 2 Jahresrenten über acht Jahre dotiert. Die Dotierung und die Aufwendungen für die Einrichtung des Versorgungssystems stellen beim Unternehmen Betriebsausgaben dar.

Die Anlage des Kapitals durch die Unterstützungskasse kann entweder extern oder intern erfolgen. Bei der externen Finanzierung wird das Vermögen nach den Vorgaben des Unternehmens z. B. in Publikumsfonds, Immobilien oder auch Versicherungen angelegt. Es ist sogar möglich das Geld in Aktien des eigenen Unternehmens anzulegen.



2.4.1. Interne Finanzierung

Bei der internen Finanzierung wird das Vermögen der Unterstützungskasse ganz oder teilweise in Form eines Darlehens im Unternehmen angelegt. Der Zinssatz für das Darlehen kann aus steuerlichen Gesichtspunkten weitgehend flexibel gewählt werden.

Trotz einer Dotierung von nur 20% der Kapitalzusage reicht bei einer externen Finanzierung eine Rendite von ca. 6% aus, um die gesamte Zusage, die Dotierung und die Einrichtungskosten zu erwirtschaften. Bei der internen Finanzierung reicht häufig sogar eine niedrigere Rendite aus, da der Zinsaufwand für das Darlehen der Unterstützungskasse als Betriebsausgaben geltend gemacht werden kann.

Bei dem angegebenen Zinssatz handelt es sich um einen Erfahrungswert. Entscheidend in der Praxis sind die Altersstruktur der Mitarbeiter und die Höhe der Fluktuation. Diese wirkt sich bei der frei dotierten Unterstützungskasse positiv aus. Scheidet ein Mitarbeiter ohne Anspruch auf eine betriebliche Altersversorgung aus, so kann das für ihn eingezahlte Kapital für andere Mitarbeiter verwendet werden.

2.4.2. Externe Finanzierung

Bei der externen Finanzierung wird die Zusage vom Unternehmenserfolg abgekoppelt und alle Kapitalmarktchancen können zur Renditemaximierung ausgeschöpft werden. Allerdings geht der Steuervorteil aus der Abzugsfähigkeit der Zinsen verloren und dem Unternehmen wird Liquidität entzogen. Gerade die interne Finanzierung ist interessant, weil das Kapital sofort wieder an das Unternehmen als Darlehen zurückgewährt wird. Daneben wird der Steuervorteil aus der steuerlichen Abzugsfähigkeit der Zinsen ausgeschöpft.

2.4.3. Fluktuationsgewinn

Scheidet ein Mitarbeiter mit einem unverfallbaren Anspruch aus, so beschränkt sich dieser Anspruch nur auf einen Teil des vorhandenen Vermögens. Häufig ist das bereits vorhandene Vermögen bereits höher als für die Erfüllung der Zusage notwendig ist.

2.5. Das Profit-Center

Sowohl bei der internen als auch der externen Finanzierung stellt die betriebliche Altersversorgung keine zusätzliche Kostenbelastung dar, sondern wird zum Profit-Center. Steigt die Rendite über die notwendige Rendite, so kann ein Teil des Unterstützungskassenvermögens auf das Unternehmen rückübertragen werden. In das System der frei dotierten Unterstützungskasse kann auch eine arbeitnehmerfinanzierte betriebliche Altersversorgung in Form von Einmalbeträgen oder laufenden Beträgen integriert werden.

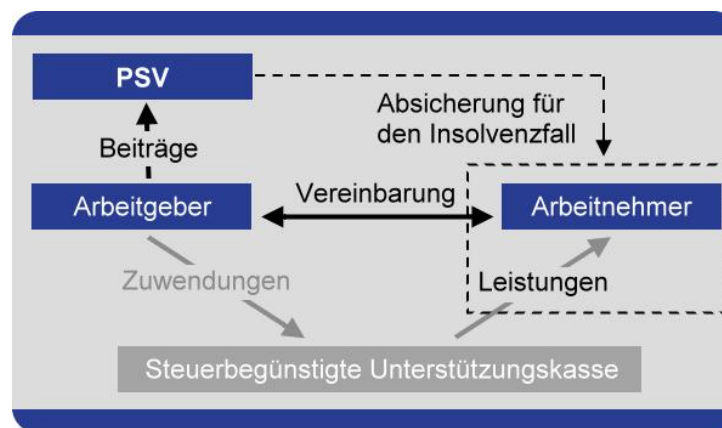
Die frei dotierte Unterstützungskasse ist die innovativste Form der betrieblichen Altersversorgung. Mit einer kleinen Anschubfinanzierung kann i.d.R. die gesamte Altersversorgung für die Arbeitnehmer bestritten werden.

2.6. Sicherheit

Die Sicherheitsmerkmale können vom Unternehmen individuell eingesetzt werden und sind durch eine durchdachte und sicherheitsorientierte Konzeption geprägt:

- Beitragsorientierte Versorgungszusagen, dadurch transparent und stets kalkulierbar.
- Überschaubare Verzinsung für die Mitarbeiter, keine unnötigen Risiken.
- Lange Anlagehorizonte, da Geld auch bei Fluktuation im Unternehmen bleibt.

Auch für Mitarbeiter ist Sicherheit wichtig. Die Pauschaldotierte Unterstützungskasse bietet durch den Pensionsversicherungsverein (PSV) die maximal mögliche Absicherung, in Form und Höhe.



2.7. Steuerliche und sozialversicherungsrechtliche Behandlung

Für den Arbeitgeber stellt der Versorgungsbeitrag eine Betriebsausgabe dar. Steuerliche Konsequenzen ergeben sich, mit Ausnahme der Abzugsfähigkeit des Versorgungsbeitrags als Betriebsausgabe, nicht. Ein besonderer Vorteil der Unterstützungskasse kann sich aus der Tatsache ergeben, dass der Versorgungsbeitrag nicht der Sozialversicherungspflicht unterliegt. Insofern kommt es i.d.R. zu einer deutlichen Ersparnis an Lohnnebenkosten, wenn der Mitarbeiter Gehaltsanteile umwandelt, die unterhalb der Beitragsbemessungsgrenze liegen. Der Versorgungsbeitrag des Arbeitgebers ist von der Lohnsteuer vollständig freigestellt.

Da für den Versorgungsbeitrag grundsätzlich eine unbeschränkte Einkommensteuerfreiheit besteht, ist eine Unterstützungskassen-Versorgung insbesondere für Angestellte, Führungskräfte und Gesellschafter-Geschäftsführer interessant, die im Wege des Gehaltsverzichts mehr als nur 4% der jährlichen Beitragsbemessungsgrenze in den Durchführungswegen Direktversicherung, Pensionsfonds und Pensionskasse umwandeln wollen.

Während der Leistungs- bzw. Rentenphase muss der Arbeitnehmer die ihm **zufließenden** Leistungen als sog. nachgelagerter Arbeitslohn versteuern. Aufgrund des meist geringen Einkommens im Vergleich zum Erwerbsleben ergibt sich eine deutlich reduzierte Steuerbelastung.

Die Unterstützungskasse wird ausschließlich nachgelagert besteuert. Während die Dotierung (Finanzierung) der Unterstützungskasse keine Lohnsteuer auslöst, sind die Leistungen (Kapital oder Rente) steuerpflichtig. Rentenzahlungen werden hierbei in voller Höhe, abzüglich des Versorgungsfreibetrags sowie des Werbungskostenfreibetrags für Arbeitnehmer, besteuert. Die steuerliche Belastung von Kapitalzahlungen wird durch die Anwendung des § 34 1 EStG (sog. Fünftelung) aufgrund der Progressionsentlastung gemindert.

Grundsätzlich unterliegen seit dem 1.1.2004 alle Versorgungsleistungen der Beitragspflicht in der Krankenversicherung der Rentner (KVdR), d. h. Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge werden in diesem Fall bis zur Beitragsbemessungsgrenze von der Unterstützungskasse an den zuständigen Sozialversicherungsträger überwiesen.

3 Gestaltungsüberlegungen

3.1. Kombination von arbeitnehmerfinanzierter und arbeitgeberfinanzierter Altersversorgung

Zwischen arbeitnehmerfinanzierter Altersversorgung (Entgeltumwandlung) und arbeitgeberfinanzierter Altersversorgung ist arbeitsrechtlich eine **Kombination** zulässig:

Beispiel: Nur der Arbeitnehmer, der bereit ist, einen bestimmten Mindest- bzw. Höchstbetrag zur Finanzierung seiner Altersversorgung zur Verfügung zu stellen (Gehaltsumwandlung), erhält die arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersversorgung. Die arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersversorgung kann hier als fester Betrag oder als bestimmter Prozentsatz zum Umwandlungsbetrag ausgestaltet werden.

Die Unterschiede in den Gestaltungsmöglichkeiten hinsichtlich alternativer Rückdeckungsmöglichkeiten, der Verwendung von Überschussanteilen, sowie den abweichenden Verfallbarkeitsfristen eröffnet betriebswirtschaftlich eine Vielzahl von Möglichkeiten, ein auf die individuellen Bedürfnisse, Vorstellungen und Möglichkeiten eines Arbeitgebers zugeschnittenes Versorgungsmodell zu erarbeiten. Hier sind interessante Modelle gestaltbar, bei denen auch die Betriebstreue honoriert werden kann.

3.2. Überführung einer bereits bestehenden Versorgung

Eine Vielzahl betrieblicher Versorgungssysteme basiert auf unmittelbaren Versorgungszusagen (Direkt- oder Pensionszusagen) die zum Teil gravierende Auswirkungen auf die Bilanz eines Unternehmens haben können. Durch die gestiegenen Eigenkapitalanforderungen, durch internationale Bilanzierung oder den Wunsch von Geschäftspartnern nach mehr Transparenz sind viele mittelständische Unternehmen gezwungen, ihre betriebliche Altersversorgung umzugestalten.

Bereits bestehende Versorgungssysteme können ganz oder teilweise auf Unterstützungskassen übertragen werden. Häufig erscheint auch eine Kombination mit der Versorgung über einen Pensionsfonds sinnvoll. Basierend auf den Wünschen und Vorstellungen von Unternehmen erarbeiten wir Übertragungskonzepte, die die Bilanz von den Versorgungsverpflichtungen befreien.

3.3. Mitarbeiterakquisition und weitere Kombinationsmöglichkeiten

Die betrieblichen Altersversorgungsmaßnahmen spielen bei der Beschaffung – insbesondere qualifizierter – Arbeitskräfte und bei ihrer Bindung an das Unternehmen eine erhebliche Rolle. Die betriebliche Altersversorgung wird von potentiellen Betriebsangehörigen in der Regel als eine Art Zusatzentgelt angesehen und bietet damit ein zusätzliches Entscheidungskriterium für den Arbeitsplatzwechsel. Die Unterstützungskasse bietet hierbei in Kombination mit arbeitgeberfinanzierter Altersvorsorge aus Überschussanteilen innovative Möglichkeiten, ein attraktives Gesamtversorgungssystem aufzubauen.

Will ein Arbeitgeber die Regelungen des Betriebsrentengesetzes (BetrAVG) umsetzen ist es möglich, die betriebliche Altersversorgung arbeitsrechtlich so zu strukturieren, dass nur ein Durchführungsweg - die Unterstützungskasse - gewählt wird. Somit ergeben sich viele Vorteile hinsichtlich Produktauswahl, Administration und Flexibilität. Der Arbeitgeber ist in der Lage unterschiedliche Erwartungen von Mitarbeitern gezielt zu befriedigen und zugleich den Unternehmenswert zu erhöhen.

3.4. Unabhängigkeit von Versicherungslösungen

Unsere Unabhängigkeit bietet Ihnen eine Vielzahl von Möglichkeiten bei der Wahl der Rückdeckungspartner. Dadurch besteht die Möglichkeit, mehrere Rückdeckungsvarianten anzubieten und von nur einem Versorgungsträger verwalten zu lassen. So ist es möglich, sowohl die Personalabteilung des Arbeitgebers als auch den betreuenden Berater/Prüfer von einem Großteil des Verwaltungsaufwandes zu befreien, da der Arbeitgeber regelmäßig ein konsolidiertes Bild der bestehenden Altersversorgung erhält.

So kann stets die optimale Versorgungskonzeption gewährleistet werden. Die Verwaltung durch renommierte Partnerunternehmen, Steuerberater und Wirtschaftsprüfer führt zu einer kompetenten Abwicklung, die sich an den individuellen Bedürfnissen des Versorgungsberechtigten orientiert. Die Berücksichtigung der jeweils aktuellsten arbeits- und steuerrechtlichen Bestimmungen ist gewährleistet.

4 Fachaufsatz

Die Unternehmenskasse

Mehr Liquidität und unternehmerische Handlungsfreiheit

Die Unternehmenskasse ermöglicht es Unternehmen, Ihrer sozialen Verantwortung für Mitarbeiter gerecht zu werden und gleichzeitig das Unternehmen für die Zukunft zu stärken.

Die Unternehmenskasse ein Modell, das sofortige Liquidität schafft und dem Unternehmen mittelfristig die Chance auf eine größere Unabhängigkeit bieten kann.² So werden einige der größten unternehmerischen Aufgaben dauerhaft gelöst:

- Kurz- bis mittelfristige Unabhängigkeit von Banken und sonstigem Fremdkapital
- Steigerung der Gesamtliquidität von Unternehmen aller Größenordnungen und Branchen
- Aufbau eines zweiten Profitcenters³
- Steueroptimierung
- Effektiver Insolvenzschutz
- Soziale Absicherung der Mitarbeiter
- Noch effektivere Bindung der Mitarbeiter ans Unternehmen
- Dauerhafte Reduzierung der Lohnkosten zu Gunsten von Arbeitgeber und Arbeitnehmer

Was ist eine Unternehmenskasse?

Die Unternehmenskasse basiert auf einem alten Grundkonzept, das durch neue Ansätze interessanter ist als je zuvor.

Sie besteht aus der Kombination einer pauschal dotierten Unterstützungskasse in Verbindung mit speziell hierauf abgestimmten Maßnahmen im Trägerunternehmen.

Die freie oder auch pauschal dotierte Unterstützungskasse ist nicht mit herkömmlich bekannten und kostenintensiven versicherungsrückgedeckten Lösungen zu verwechseln. Es handelt sich vielmehr um einen kapitalmarktorientierten Ansatz, welcher aufgrund Mehrfachnutzung von Geldströmen zusätzliche Erträge erwirtschaftet.

Arbeitgeber und Arbeitnehmer arbeiten Hand in Hand zur nachhaltigen Stärkung des Unternehmens und erzielen gleichzeitig eine exzellente Altersversorgung, die kein anderes Versorgungssystem leisten kann.

Grundprinzip der Unternehmenskasse

Folgendes vereinfachtes Beispiel verdeutlicht in 5 Schritten Prinzip und Potential der Unternehmenskasse in der Praxis: Unser Beispielunternehmen hat einen 37 jährigen Mitarbeiter und erwirtschaftet einen Gewinn von € 20.000 p. a.

1. Schritt

Der Mitarbeiter¹ verzichtet auf € 100 netto monatlich. Auf Grund des Brutto-Netto-Effekts reduziert dies die Gesamtbelastung durch Lohn – und Lohnnebenkosten beim Arbeitgeber sofort um € 200 monatlich bzw. € 2.400 p. a.

² Vgl. hierzu auch Prof. Dr. Max Weingarten und Finanzwirt Georg Harle in BB 2001, 2502ff.

³ Hierzu auch Harle in „Die Unterstützungskasse - Profitcenter der Zukunft“ **Der Betrieb (DB) v. 9.11.2001.**

2. Schritt

Der Arbeitgeber sagt dem Mitarbeiter im Gegenzug hierzu zu, diese Beträge mit z.B. 3,25% zu verzinsen und den sich hieraus ergebenden Gesamtbetrag von € 120.000 zum 67. Geburtstag des Mitarbeiters auszuzahlen. Die Nettoeffektivverzinsung des Arbeitnehmers beträgt hierbei – in der Kombination der Ersparnis von Steuern, Sozialabgaben und Arbeitgeberzulage - über 8%.

3. Schritt

Zur Erfüllung seiner Verpflichtung gegenüber dem Mitarbeiter gründet der Arbeitgeber eine pauschal dotierte Unterstützungskasse bzw. tritt einer bestehenden Unterstützungskasse bei. Diese hat nichts mit herkömmlich bekannten Versicherungslösungen zu tun, die als so genannte versicherungsrückgedeckte Unterstützungskassen geführt werden.

Eine derart pauschaldotierte Unterstützungskasse wird meist in der Rechtsform des eingetragenen Vereins (e.V.) gegründet und ist unter den Voraussetzungen des § 5 KStG steuerbefreit.

Um den Mitarbeiter vor einer etwaigen Unternehmensinsolvenz zu schützen, zahlt der Arbeitgeber Beiträge an den PensionsSicherungsVerein (www.psvag.de). Der PSV tritt im Insolvenzfall für den Arbeitgeber ein und zahlt die vereinbarte Summe an den Mitarbeiter aus.

4. Schritt

Der Arbeitgeber (Trägerunternehmen) darf der Unterstützungskasse auf 8 Jahre verteilt insgesamt max. 20 % der Gesamtzusagesumme als abzugsfähige Betriebsausgaben zuwenden; § 4d EStG.

Diese optionalen jährlichen Zuwendungen von max. € 3.000 (=2,5% der Zusagesumme von € 120.000) reduzieren den zu versteuernden Gewinn des Arbeitgebers von € 20.000 auf € 17.000 (vereinfacht dargestellt).

5. Schritt

Die Unterstützungskasse arbeitet nun mit den Mitteln aus den Zuwendungen und erwirtschaftet über den Zinseszinsseffekt die Gesamtzusage.

Die Unterstützungskasse ist grundsätzlich frei in der Anlage ihrer Mittel. Insbesondere darf sie diese, unter bestimmten Voraussetzungen, auch im Trägerunternehmen als angemessen verzinstes Darlehen anlegen.

Die für dieses Darlehn zu zahlenden Zinsen stellen für das Trägerunternehmen Betriebsausgaben dar. Sie erhöhen das Kassenvermögen der Unterstützungskasse und können ggf. wieder im Trägerunternehmen angelegt werden.

¹ € 2.500 brutto, StKI 1, Kirchensteuer 9 %, KV 13,5 %, RV 19,5 %, Steuertabelle 2007.

Auswertung

Betrachtet auf die Gesamtzeit ergibt sich folgendes Ergebnis für den Arbeitgeber:

Gewinn

Lohnkostenreduzierung ¹ :	€ 72.000
Steuerersparnis durch Zuwendungen an die U-Kasse bei Steuersatz 30%:	€ 7.200
SozV Ersparnis bei ca. 20%:	€ 14.400
Gesamt-Gewinn:	€ 93.600

Kosten

Zuwendungen an U-Kasse:	€ 24.000
Einrichtungskosten:	€ 2.400
Verwaltungskosten:	€ 2.200
Insolvenzversicherung (PSV):	€ 4.500
Gesamt-Kosten:	€ 33.100

Ergebnis: € 60.500

Der Arbeitgeber erzielt damit einen Liquiditätsvorteil von ca. € 60.000, bei nur einem Mitarbeiter. Soweit die Unterstützungskasse als eigene Bank genutzt wird, reduzieren die zu zahlenden Darlehnszinsen zusätzlich das zu versteuernde Einkommen des Trägerunternehmens. Die Erträge der Unterstützungskasse sind dabei (ggf. partiell) steuerfrei.

Auch für die Mitarbeiter lohnt sich die Unternehmerkasse: Mit monatlich nur € 100 weniger im Portmonee erhält der Mitarbeiter nämlich eine garantierte Altersversorgung - in Form einer ggf. zu verrentenden Kapitalauszahlung - i.H.v. € 120.000. Es gelten die Unverfallbarkeitsregeln dem Grunde und der Höhe nach.

Die wichtigsten Vorteile auf einen Blick

- Steigerung der Liquidität des Unternehmens: das Unternehmen gibt sein Geld nicht mehr aus der Hand.
- Unabhängigkeit von Banken: die Antwort auf Basel II und III.
- Generierung zusätzlicher Erträge: das Unternehmen arbeitet mit seinem Kapital.
- Erhebliche Steuervorteile: durch Steuerbefreiung (ggf. partiell) und steuerlich anerkannte Betriebsausgaben.
- Erhöhung der Mitarbeitermotivation: durch Sicherung des Arbeitsplatzes [direkte Folge verbesserter Liquidität] und hervorragende Altersversorgung.
- Hohe Flexibilität: das Kapitalmanagement bleibt Chefsache des Unternehmens.
- Bilanzneutralität und ggf. Generierung von zusätzlichem Eigenkapital: steigert den Unternehmenswert.
- Kein zusätzlicher Verwaltungsaufwand: durch kostengünstiges Outsourcing.
- Die Gestaltungsmöglichkeiten bei der Übergabe oder dem Verkauf von Unternehmen sichern nachhaltig den Fortbestand des Unternehmens und der Arbeitsplätze.

Schlussbemerkung

Unternehmer, die bereit sind mehr Verantwortung für ihre eigenen Finanzen zu übernehmen, können durch die Unternehmerkasse nicht nur kurzfristig zusätzliche Liquidität generieren, sondern langfristig ihre unternehmerische Handlungsfreiheit erhöhen.

Grundvoraussetzung hierfür ist neben einer professionellen Unterstützung bei der Planung, Einrichtung und Verwaltung des Modells natürlich auch eine gewisse Finanzdisziplin. Diese ist aber bei allen Finanzierungen unerlässlich.

4.1 Skizze Funktionsweise einer pdUK

Skizze

Funktionsweise pauschaldotierte UK Stark vereinfachte Skizze gem. § 4d EStG

Beispiel:

Versorgungszusage	60.000 €
Entgeltumwandlung Brutto	100 €
Entgeltumwandlung Netto	50 € (+/-)
Zins an Unterstützungskasse: 7 %	
Erforderlicher Ertrag aus Kapitalbildung 4 - 5 %	

Liquiditätszufluss

12 x 100 € x 30 Jahre	36.000 €	
SozV Ersparnis ca. 20 %	7.200 €	+ 43.200 €

Liquiditätsabfluss

Dotierung gem. § 4d EStG	12.000 €	
PSV, Verwaltung	ca. 5.000 €	
<u>Einrichtung, Pflege</u>	<u>ca. 1.200 €</u>	
Gesamt	18.200 €	- 18.200 €

Betriebswirtschaftliches Ergebnis + **25.000 €**

Quelle:

Kurzzusammenfassung gem. Fachartikel in Der Betrieb, Überschrift
 „Pauschaldotierte Unterstützungskasse - Profitcenter der Zukunft“
 Heft 45 vom 09.11.2001, 54 Jahrgang

Autoren des Fachartikels

Prof. Dr. Max Weingarten
 Dipl. Finanzwirt Georg Harle, Autor, Lehrbeauftragter
 Sachgebietsleiter Betriebsprüfung FA Ffm III

F.E.L.S
RECHTSANWÄLTE - WIRTSCHAFTSPRÜFER - STEUERBERATER

- Rechtsberatung
- Steuerberatung
- Wirtschaftsprüfung
- Spezialisiert auf die relevanten Rechtsgebiete
- Ganzheitliche betriebswirtschaftliche Beratung

F.E.L.S
PENSTREUHAND GMBH - WIRTSCHAFTSPRÜFUNGSGESELLSCHAFT

- Wirtschaftsprüfung
- Treuhandtätigkeiten
- Qualitätsmanagement
- Pauschaldotierte Unterstützungskassen
- Prüfung und Sanierung von Versorgungswerken

F.E.L.S
F.E.L.S UNTERNEHMENSENTWICKLUNG GMBH

- Controlling und Reporting
- Interims-Management
- Ad-Hoc-Analysen
- Kommunikation gegenüber Kapitalgebern
- Businesspläne erstellen und bewerten

F.E.L.S
INSTITUT FÜR MODERNE VERGÜTUNGSSYSTEME GMBH

- Verwaltung von Unterstützungskassen
- Einrichtung und Betreuung von Versorgungswerken
- Einrichtung und Verwaltung von Alterszeitwertkonten
- Beratung, Schulung, Gestaltung, Begutachtung bAV
- Innenfinanzierung und Liquiditätsaufbau