

# Pauschaldotierte Unterstützungskasse Die moderne Betriebsrente



## » Interview

In Zeiten sinkender Leistungen der Lebensversicherer verlangen Arbeitnehmer immer häufiger alternative Betriebsrentenkonzepte von ihrem Arbeitgeber. Mit innovativen Lösungen über eine Unterstützungskasse kann auch das Unternehmen erheblich profitieren. Über die genauen Möglichkeiten sprach *gmbhchef* mit Micha Martin Lauterjung und Markus Schreieder, den Geschäftsführern der Münchner Versorgungsmanagement GmbH (MVM).



**Die bAV ist für viele Unternehmer ein eher lästiges Pflichtthema. Sie haben sich gerade auf diesen Bereich spezialisiert – warum?**

**Schreieder:** Der Markt für die bAV wird immer noch von den Versicherungslösungen dominiert. Diese Lösungen schöpfen allerdings bei Weitem nicht alle Potenziale aus, die den Unternehmen offenstehen. Wenn man sich mit alternativen Konzepten wie der pauschaldotierten Unterstützungskasse näher beschäftigt, wird aus der lästigen Notwendigkeit schnell ein attraktives unternehmerisches Instrument.

**Lauterjung:** Natürlich kämpfen auch wir mit dem negativen Image, das der bAV anhaftet. Sobald ein Unternehmer erkennt, dass sein eigener Betrieb mit dieser versicherungsfreien Lösung über Jahre und Jahrzehnte nachhaltige Liquiditätsvorteile erzielen kann, werden die enormen Unterschiede zwischen den verschiedenen bAV-Lösungen deutlich. Und im Gegensatz zu Versicherungen fallen bei unserem Konzept keine versteckten Kosten an.

**Wie können aus einer bAV-Lösung für die Arbeitnehmer überhaupt Liquiditätsvorteile für ein Unternehmen entstehen?**

**Lauterjung:** Es klingt paradox: Die Mitarbeiter erhalten eine erheblich bessere Altersleistung als bei Versicherungen, aber der Betrieb profitiert trotzdem. Das liegt daran, dass bei der Unterstützungskasse keine laufenden Beiträge fällig werden. Alle Mittel

verbleiben langfristig im Unternehmen – und stehen beispielsweise für Investitionen oder freie Kapitalanlagen zur Verfügung.

**Muss das Unternehmen für die Zusagen eine Rückstellung in der Bilanz ausweisen?**

**Schreieder:** Im Gegensatz zur unmittelbaren Pensionszusage müssen für die Zusagen über eine Unterstützungskasse keine Bilanzrückstellungen gebildet werden. Zudem bestehen steuerliche Gestaltungsmöglichkeiten, die andere Durchführungswege nicht bieten können.

**Wie können sich die Mitarbeiter am Aufbau ihrer Betriebsrente beteiligen?**

**Schreieder:** Der Betrieb kann frei entscheiden, wie die konkrete Umsetzung aussehen soll. Wenn die Mitarbeiter sich durch einen Brutto-Entgeltverzicht am eigenen Kapitalaufbau fürs Alter beteiligen, spart das Unternehmen dauerhaft Personalkosten ein. Die Mitarbeiter selbst sparen Steuern und Sozialabgaben ein, sodass die Netto-Belastung erheblich geringer ist als der Entgeltverzicht. Aber auch rein arbeitgeberfinanzierte Zusagen sind möglich, die vor allem zur Bindung erfahrener Fachkräfte sinnvoll sein können.

**Welche Bedingungen gelten für einen solchen Entgeltverzicht?**

**Lauterjung:** Bei unserer Lösung ist der Entgeltverzicht steuerlich in unbegrenzter Höhe möglich. Daher können etwa Führungskräfte

auch fünfstelligen Monatsbeträge in die bAV einbringen. Bei Versicherungen ist das nicht möglich. Der Entgeltverzicht ist bis zu einem Betrag von derzeit 220 Euro im Monat auch sozialversicherungsfrei. Darüber hinausgehende Beträge sind theoretisch sozialversicherungspflichtig, es sei denn, der Mitarbeiter bezieht ein Einkommen oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze.

**Können auch Einmalzahlungen eingebracht werden?**

**Lauterjung:** Ja, das kommt sogar sehr häufig vor. So können zum Beispiel Tantiemen und Weihnachts- oder Urlaubsgelder liquiditätsschonend in eine Betriebsrente umgewandelt werden. Auch der Verzicht auf die Vergütung von Überstunden kann sinnvoll sein: Der Betrieb zahlt diese Beträge nicht mit der Lohnabrechnung aus, sondern erteilt stattdessen eine attraktive Betriebsrentenzusage.

**Mit welchen Kosten muss ein Unternehmen für die Einrichtung einer solchen bAV-Lösung rechnen?**

**Schreieder:** Das lässt sich nicht pauschal beantworten. Die Kosten richten sich nach der Mitarbeiterzahl und der Altersstruktur im Unternehmen. Für die Einrichtung können je nach Betriebsgröße durchaus einmalige Beratungshonorare im vier- oder fünfstelligen Bereich anfallen. Die Einrichtungsleistung ist eine Investition, die sich lohnt: Oft kompensieren schon die positiven Liquiditätseffekte des ersten Jahres die Einrichtungskosten vollständig. ■