

pdUK –pauschaldotierte Unterstützungskasse- oder die „Unternehmerbank“



Einleitung

Immer öfters wird in den Medien über sinkende Renten und die dadurch entstehende Altersarmut berichtet. Meistens fühlt man sich von solchen Berichten gar nicht angesprochen. Hier funktioniert der Verdrängungsmechanismus meistens perfekt. Jedoch sollte jedem, der heute mitten im Arbeitsleben steht, bewusst sein, dass seine gesetzliche Rente niemals ausreichen wird, um den gewohnten Lebensstandard im Alter aufrecht zu halten.

Dies hat auch gleich mehrere Gründe. Zum einen werden wir immer älter und dieser Trend wird sich in der Zukunft noch verstärken. Positiv für uns, wir leben nicht nur länger, sondern wir sind auch im hohen Alter noch körperlich fit. Die Kehrseite dieser Medaille, wir benötigen im Rentenalter wesentlich mehr Geld als früher. Zusätzlich steigen die Renten langsamer als die Lebenshaltungskosten, die Rente wird also Jahr für Jahr real weniger. Ein weiterer Grund ist die sogenannte Alterspyramide, welche schon heute keine Pyramide mehr ist. Immer weniger Beitragszahler kommen auf immer mehr Rentner. Wir haben es hier also mit einem System zu tun, welches nicht dauerhaft funktionieren kann.

Der Staat hat schon längst erkannt, dass in Zukunft keiner mehr nur von seiner gesetzlichen Rente leben kann, und fördert die zusätzliche Altersvorsorge. Den meisten Arbeitnehmern und auch Arbeitgebern ist hier die sogenannte Direktversicherung ein Begriff. Dabei stellt diese Möglichkeit der betrieblichen Altersvorsorge nur einen von aktuell fünf möglichen Durchführungswegen dar.

Doch kaum einer kennt die „**pauschaldotierte Unterstützungskasse**“. Dabei bietet dieser Weg zahlreiche Vorteile im Vergleich zum versicherungsförmigen Durchführungsweg und sorgt sowohl beim Arbeitnehmer und beim Arbeitgeber zu einer echten **WIN-WIN-Situation**.

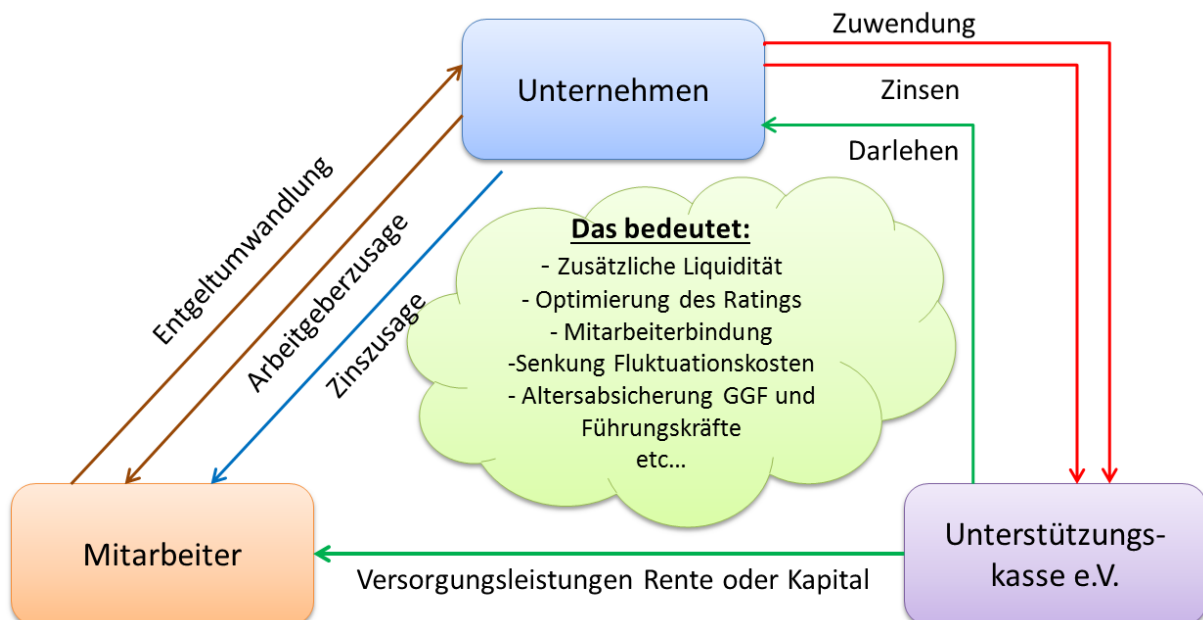
Doch lesen Sie selbst und lernen Sie die pdUK in unserer „Aktiven Beratung“ kennen und überzeugen Sie sich von den zahlreichen Vorteilen.

pdUK bei Wikipedia

Die Unterstützungskasse ist der älteste der fünf durch das Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung (BetrAVG) anerkannten Durchführungswege der betrieblichen Altersversorgung (bAV) in Deutschland. Es gibt zwei Arten der Unterstützungskasse, die *rückgedeckte Unterstützungskasse* (auch versicherungsförmige Unterstützungskasse genannt) und die *pauschaldotierte Unterstützungskasse*. Uns interessiert an dieser Stelle aber nur die pauschaldotierte Unterstützungskasse (pdUK).

Die pdUK ist die ursprüngliche Form dieses Durchführungsweges. Bei der pdUK baut das Trägerunternehmen keine volle Anwartschaftsfinanzierung auf, sondern bildet lediglich ein Reserverpolster. Dieser Vorgang ist steuerlich begleitet. Die Höhe der steuerlich absetzbaren Zuwendungen richtet sich nicht nach versicherungsmathematischen Grundsätzen, sondern nach den Regelungen des §4d EStG.

Funktionsweise der pdUK



Im Unternehmen kommt es entweder zu einer arbeitnehmerfinanzierten, einer arbeitgeberfinanzierten Entgeltumwandlung oder zu einer Mischform (Entgeltumwandlung durch den Arbeitnehmer + Arbeitgeberzuschuß). Für diesen Gesamtbetrag macht der Arbeitgeber dann eine Zinszusage (individuell, aktuell zwischen 1,00 – 1,50%). Der große Liquiditätsvorteil entsteht dadurch, dass das Geld, anders als bei der versicherungsförmigen Lösung im

Unternehmen verbleibt. Zusätzlich kann das Unternehmen eine Zuwendung (die sogenannte Dotierung) an die Unterstützungskasse leisten (steuerliche Regelung §4d EStG). Diese Dotierung kann gleichzeitig von der pdUK wieder als Darlehen an das Unternehmen zurück bezahlt werden. Hier entsteht somit der zweite Liquiditätsvorteil. Denn über die Steuerersparnis der Dotierung, verbleibt mehr Geld im Unternehmen. Der dritte Liquiditätsvorteil entsteht durch die Verzinsung des Darlehens der pdUK an das Unternehmen. Diesen Zins darf das Unternehmen aktuell zwischen 4,00-9,00% festlegen. Erneut fließt dieses Geld nicht aus dem Unternehmen (weiteres Darlehen der pdUK an das Unternehmen), sorgt aber für eine steuerliche Entlastung.

Im Rentenalter zahlt dann die Unterstützungskasse die Versorgungsleistung entweder als Rente oder als Kapital an den Mitarbeiter aus.

Unternehmerbank, was ist damit gemeint?

Durch die Entgeltumwandlung des Mitarbeiters wird im Unternehmen zusätzliche Liquidität geschaffen. Denn hierbei handelt es sich um nicht ausbezahltes Gehalt. Auch fließt durch einen gewährten Arbeitgeberzuschuß kein Geld aus dem Unternehmen, sondern verbleibt erstmal im Unternehmen (praktisch handelt es sich hier um gestundetes Gehalt). Die benötigte Liquidität muss erst dann aufgebracht werden, wenn die Mitarbeiter auch tatsächlich in den Ruhestand gehen.

Wie bereits unter „Funktionsweise der pdUK“ erläutert, entstehen durch die Darlehensgewährung der pdUK und der Zinsen an die pdUK (Zins an sich selbst) weitere steuerliche Vorteile, die zu einer verbesserten Liquidität führen.

Mit all dieser zusätzlichen Liquidität kann der Arbeitgeber über viele Jahre wirtschaften und langfristig investieren, egal ob im eigenen Unternehmen oder in einer externen, frei wählbaren Kapitalanlage. Diesen Vorteil machen sich sonst nur die Versicherungen zu eigen.

Das Unternehmen bekommt nichts anderes als ein Darlehen von seinen Mitarbeitern. Diese Darlehen sind dann im Rentenalter, entweder als Rente oder als Kapitalauszahlung zurückzuzahlen. Es stellt eine sehr langfristige, zinsgünstige und sicherheitsfreie Finanzierung dar.

Das Darlehensmodell ist das einfachste Denkmodell. Sozusagen eine Unternehmensfinanzierung über gesetzlich abgesicherte Mitarbeiter-Darlehen.

Wie **Bertolt Brecht** (*deutscher Lyriker 1898-1956*) schon wusste:
„Nur Dilettanten überfallen eine Bank. Wahre Profis gründen eine.“

Verständnis Sparbuch, Darlehen und Kapitalanlage

Sparbuch: Die Mitarbeitersicht

- vollständige Transparenz
- "Einzahlung" in Form von Umwandlungen
- zusätzliche "Einzahlungen" durch den Arbeitgeberzuschuß (gestundetes Gehalt)
- Verzinsung durch Zinszusage des Arbeitgebers
- Fälligkeit zu einem bestimmten Termin
- festvereinbarter Zins

Darlehen: Die Arbeitgebersicht

- Liquiditätszufluß
- feste Fälligkeit
- freie Verwendbarkeit
- fester Zins
- langfristig
- sicherheitenfrei

Die pdUK Verhält sich je nach Sichtweise wie ein Sparbuch bzw. wie ein Darlehen. Wenn man dieses Verhältnis und Logik der pdUK verstanden hat, kann man sich um den zweiten Schritt, die Kapitalanlage, kümmern.

Mit den freien liquiden Mitteln kann man nun wirtschaften und systematisch ansparen. Schließlich steht der genaue Zeitpunkt des Mittelabflusses fest. Hier sollte immer oberste Priorität sein, teure Bankdarlehen abzulösen oder zurückzuführen, insbesondere den Kontokorrent-Kredit.

Häufige Fragen von Mitarbeitern

1.) Wie ist die Besteuerung bei Zufluß der betrieblichen Altersversorgung?

- Bei einer Kapitalauszahlung kann die 1/5-Regelung angewendet werden;
- Rente wird vollversteuert, jedoch Versorgungsfreibetrag und Arbeitnehmer-Freibetrag (Steuer ist abhängig vom individuellen Steuersatz);
- auch die gesetzliche Rente wird versteuert;
- und auch die private Rentenversicherung wird besteuert (Aktiendepot, Kursgewinne usw.)

2.) Wie hoch ist die Reduktion der gesetzlichen Rente bei einer Brutto-Gehaltsumwandlung?

- grundsätzlich ohne Relevanz und vernachlässigbar
- **Kürzung der Rente:**
Wenn der Arbeitnehmer 30 Jahre jeden Monat 100,00 Euro umwandelt, dann verzichtet er im Alter von 67 Jahren auf eine monatliche Rente von knapp 28,00 Euro. (Daten aus dem Jahr 2017 und nach Abzug KV/PV)

Unterstellt der Rentner lebt noch 20 Jahre, dann verzichtet er in der Gesamtsumme vor Steuer auf eine Rente in Höhe von 6.720,00 Euro.

Anspruch durch bAV:

Wenn der Arbeitnehmer 30 Jahre jeden Monat 100,00 Euro zuzüglich eines Arbeitgeberzuschusses in Höhe von 20,00 Euro in die pdUK einbezahlt und diese 120,00 Euro vom Arbeitgeber mit 1,00% verzinst bekommt, dann hat der Arbeitnehmer im Alter von 67 Jahren eine Anwartschaft in Höhe von 50.685,00 Euro.

Wenn man jetzt alles (volle KV/PV, in der Ansparphase Nettogehaltsverzicht usw.) berücksichtigt und der Rentner jetzt noch 20 Jahre lebt, dann hat er vor Steuern ca. 31.900,00 Euro zur Verfügung (bei Rentenzahlung mit Faktor 15).

Fazit: Die Einbußen in der gesetzlichen Rente sind zu vernachlässigen. Schließlich ist die bAV über die pdUK fast fünfmal höher. Gerne erläutere ich Ihnen in einem persönlichen Gespräch die detaillierte Berechnung.

- Häufiger Fehler: Es werden hier oftmals Birnen mit Äpfel verglichen.
- Vorteile: höhere Verzinsung, Bruttosparen, Zuschuß, Kostenübernahme und Insolvenzschutz

3.) Kann der Arbeitgeber den Vertrag mit Servicepartner kündigen und die pdUK auflösen?

- Zusage bleibt Zusage
- eventuell geringerer Zinssatz in der Zukunft, wenn der Arbeitgeber dadurch gerettet werden kann (jedoch extrem hohe Anforderungen durch das Bundesarbeitsgericht)
- Versorgung der Mitarbeiter ist arbeitsrechtlich „hoch geschütztes Gut“
- auch ein neuer Geschäftsführer kann nichts verschlechtern, nur für neue Mitarbeiter andere Regeln festlegen.
- der Mitarbeiter kann hingegen die Entgeltumwandlung jederzeit kündigen, erhöhen oder vermindern. Wichtig insbesondere auch bei Elternzeit, Stundenreduktion, längere Krankheit usw.
- im Ergebnis wie ein Sparbuch.

4.) Vorwurf der Mitarbeiter, dass der Arbeitgeber sich durch reduzierte Sozialabgaben und Steuern bereichert und die Mitarbeiter das mit einer reduzierten Rente bezahlen.

- Hinweis: Wenn der Mitarbeiter das System nicht versteht, dann bleibt hier nur der Rat, dass er es dann lassen sollte (jederzeit nachrechenbar),
- der Arbeitgeber spart die Sozialabgaben in gleicher Höhe, wie der Mitarbeiter,
- Steuern spart der Arbeitgeber im Ergebnis nur auf die Zinsen,
- Mitarbeiter spart Sozialabgaben, eventuelle begünstigte Versteuerung durch 1/5-Regelung, hoher Zins, absoluter Schutz und Sicherheit durch den PSV,
- Arbeitgeber übernimmt alle Kosten, Einrichtung, Verwaltung usw.
- 1,00 – 1,50% ist am oberen Ende des derzeit üblichen,
- SV-Ersparnis von 20% gibt der Arbeitgeber oftmals zusätzlich weiter,
- in Kombination mit Nettoentgeltoptimierung (unser NEO-Konzept) hat der Arbeitnehmer mehr netto und betriebliche Altersversorgung zum Nulltarif.

5.) Vorteile nur für Mitarbeiter:

- hoch rentabel
- absolut kostenfrei

- sofortiger Vermögensaufbau
- keine Kapitalverluste durch Provisionen
- keine Prognosen
- ausschließlich garantierte Leistungen
- maximale Flexibilität
- laufende Beiträge möglich
- Einmalbeträge möglich
- Sonderzahlungen möglich
- keine Sparzwänge
- gesetzliche Absicherung
- höchste staatliche Förderung
- keine Verluste durch Beitragseinstellung
- keine Verluste durch Arbeitsplatzwechsel
- vollkommene Transparenz
- keine Kapitalmarktrisiken
- echte Altersversorgung ab dem ersten Beitrag
- Kapitalleistungen oder Rentenzahlungen möglich
- Arbeitgeberzuschuss
- Garantiezins je nach Zusage

Kleine Beispielsberechnung:

Berechnung für Herrn Muster – geboren am 07.10.1988 – Beginn: 01.01.2018		
- Beitrag zur bAV:	120,00 €	Dieser Beitrag wird mtl. angelegt
- Arbeitgeberbeteiligung:	20,00 €	Zuschuß vom Arbeitgeber
- Umwandlungsbetrag vom Brutto:	100,00 €	Abzugsbetrag vom Bruttogehalt
- Steuerersparnis:	23,92 €	Zuschuß vom Finanzamt
- Sozialversicherungersparnis:	20,43 €	Zuschuß von der Sozialversicherung
= tatsächlicher Kapitaleinsatz	55,66 €	Eigenbeteiligung
Bei einer Eigenbeteiligung von 55,66 € fließt ein Gesamtbetrag von 120,00 € in die Altersvorsorge!		
Über die gesamte Laufzeit der betrieblichen Altersversorgung beträgt die Eigenbeteiligung 25.044,75 € , die Gesamtsparsumme jedoch 54.000,00 €!		
Zum gesetzlichen Rentenbeginn erhalten Sie eine garantierte Kapitalauszahlung in Höhe von 65.540,62 €!		

Berechnung: ledig, StKI 1; Zinszusage 1,00%; Rente mit 67

Vorteil und Nachteile der pdUK für den Arbeitgeber?

1. Vorteile

- MA-Darlehen (sehr langfristig, zinsgünstig und sicherheitenfrei)
- absolute Freiheit in der Vermögensanlage (wie lege ich das Geld an)
- steuerliche Anschubfinanzierung durch flexible Dotierungsmöglichkeit
- Finanzierungsmodell (Gelder fließen wieder zurück in das Unternehmen)
- Beim vereinbarten Darlehenszins zwischen Unternehmen und Unterstützungskasse handelt es sich um einen Zins an sich selbst (maximaler steuerlicher Effekt bei maximalem Zins).
- Es handelt sich um ein Zinsdifferenzgeschäft zwischen Mitarbeiter und Unternehmen. Das Unternehmen sollte es sich zutrauen, über die Laufzeit einen höheren Zins zu erwirtschaften, als dem Mitarbeiter zugesagt wurde.
- Bankenunabhängigkeit (ersetzt Bankdarlehen)
- flexible steuerliche Gestaltung in der Ansparphase durch Dotierung und Zins an die Unterstützungskasse.
- kein Steuersparmodell, sondern ein betriebswirtschaftliches Modell
- flexible Gestaltungsmöglichkeiten in der Auszahlungsphase
- zusätzlich Fluktuationsgewinne, durch nicht erdiente Ansprüche am Arbeitgeberzuschuß (aktuell 3 Jahre).
- Versorgung ist eine Holschuld des Mitarbeiters (Regelmäßig werden Gelder nicht abgeholt (Umzug des Mitarbeiters, es wird schlicht vergessen, Lebensschicksale, Tod usw.)
- Bei Ausscheiden des Mitarbeiters verbleibt das Geld im Unternehmen, er hat kein Anspruch darauf, dass er seine erdiente Anwartschaft zum neuen Arbeitgeber mitnehmen darf (Auszahlung erst zum Rentenbeginn).
- keine Versicherungslösung (Möglichkeit der versicherungsfreien bAV)
- Haftung des Arbeitgebers, allerdings ist der Arbeitgeber in jedem Durchführungsweg der bAV in der Haftung, auch und gerade in der Lösung mit Direktversicherungen.
- Verbesserung des Ratings (keine Rückstellung in der Bilanz)
- starkes Instrument der Mitarbeiterbindung
 - o 3-5mal höhere Rente als mit einer Versicherungslösung
 - o bereits ab dem ersten Monat Anspruch (nicht wie bei Versicherungen, bei denen erst nach 13-20 Jahren das eingezahlte Kapital vorhanden ist)
 - o Umwandlung in unbegrenzter Höhe möglich (steuerfrei)
 - o hohe Altersabsicherung für GGF und Führungskräfte
 - o Insolvenzschutz durch den Pensionssicherungsverein (kein Ausfall bei Insolvenz des Unternehmens, höchste staatliche Sicherheit, Mitarbeiter bekommt seine Zusage)
- großer Liquiditätsvorteil
 - o dadurch Ablösungen von teuren Krediten (Kontokorrent, Bankdarlehen)
 - o kann für Investitionen eingesetzt werden
 - o profitable Vermögensanlagen (aber zuerst Kontokorrent, danach dann in Sachwerte, hinreichend sicher, flexibel, Gelderhaltung usw.)
 - o Sicherung und Steigerung des Unternehmenswertes
 - o Aufbau einer „Kriegskasse“
 - o Schaffung von Wettbewerbsvorteilen und Zukunftsfähigkeit
 - o unabhängig von Banken

2. Nachteile

- kein leichtverständliches Modell
- Unternehmer sollte das Modell verstehen, insbesondere den Unterschied zum Sparbuch (Mitarbeitersicht), Darlehen (Arbeitgebersicht) und Zusagenzins (Zinszusage an Mitarbeiter) und Darlehenszins (Zins an pdUK, „an sich selbst“)
- Verantwortungsbewußter Umgang mit der zusätzlichen Liquidität
- Unternehmer sollte Unternehmer sein
- Unternehmen mit Ziel der Liquidation sind ungeeignet

Fazit:

Mit der pdUK können Unternehmen beliebiger Größe die Möglichkeit einer attraktiven Betriebsrente mit nachhaltigen Mehrwerten nutzen. Große Konzerne nutzen diese Möglichkeit schon seit vielen Jahrzehnten. Mit einer pdUK können Sie es Ihnen gleichtun und dies erfolgreich umsetzen. Sorgen Sie mit Ihrem bAV-Modell für eine WIN-WIN-Situation. Ein Modell, bei dem Sie als Arbeitgeber, aber auch Ihre Arbeitnehmer profitieren. Zusammenfassend nochmals die größten Vorteile: Liquiditätsbeschaffung, Mitarbeiterbindung und die Unabhängigkeit von Banken und Versicherungen.

Wir wissen, dass es dieses Thema wirklich in sich hat, also zögern Sie nicht und nehmen Sie bei Fragen zu Ihrer eigenen Bank im Unternehmen Kontakt zu uns auf. Gerne vereinbaren wir zusammen mit Ihnen einen gemeinsamen Beratungstermin.