

Unterstützungskasse - so organisieren Unternehmen die betriebliche Altersvorsorge für Ihre Mitarbeiter selbst

[Arbeitgeber](#) [Arbeitnehmer](#) [Unterstützungskasse](#) [Bav](#) [Betriebliche Altersvorsorge](#)

- Unterstützungskasse - so organisieren Unternehmen die betriebliche Altersvorsorge für Ihre Mitarbeiter selbst

Geschätzte Lesezeit: 6 Min.

Die betriebliche Altersvorsorge ist ein wichtiger Bestandteil für eine Absicherung des Ruhestandes. Dabei sind die klassischen Lösungen über Versicherungen sowohl für Arbeitgeber als auch für Arbeitnehmer nicht lukrativ. Für Arbeitnehmer ergeben sich hohe (versteckte) Provisions- und Verwaltungskosten, die die Erträge der Rentenversicherung schmälern und damit zu geringeren Renten führen. Für Arbeitgeber ergeben sich bei klassischen Modellen kaum Vorteile, da die Liquidität zur Versicherung abfließt und nicht mehr im Unternehmen verwendet werden kann. Nachfolgend möchten wir Ihnen die **7 wichtigsten Vorteile der Unterstützungskasse** als Weg der betrieblichen Altersvorsorge aufzeigen.

1. Individuelle Altersvorsorge für Ihr Unternehmen

Die Unterstützungskasse ist neben den klassischen Wegen der betrieblichen Altersvorsorge (Direktversicherung, Direktzusage, Pensionsfonds, Pensionszusage) nach der gesetzlichen Definition des § 1b Abs. 4 BetrAVG eine gleichwertige Variante der betrieblichen Altersvorsorge. Bei einer pauschaldotierten Unterstützungskasse ergeben sich die Altersvorsorgeverpflichtungen des Unternehmens nach den monatlichen Beiträgen für einzelne Mitarbeiter aus Entgeltumwandlungen und Arbeitgeberzusagen und der zugesicherten Verzinsung. Die Kosten für das Unternehmen sind also genau kalkulierbar und hängen nicht von möglichen Langlebkeitsrisiken der Belegschaft ab. Dabei bietet die **Unterstützungskasse für Unternehmen deutlich mehr Flexibilität** als die klassischen Durchführungswege über Versicherungen.

Die Unterstützungskasse ist eine rechtlich selbständige Einrichtung, oft in der Rechtsform eines eingetragenen Vereins. Darüber hinaus wäre auch die Rechtsform der Stiftung oder GmbH denkbar. Unsere Unterstützungskasse "**steuerberaten.de Unterstützungskasse e. V.**" wird in der Rechtsform des eingetragenen Vereins geführt.

Unternehmen haben die Möglichkeit eine **eigene Unterstützungskasse** (z. B. einen eigenen Verein) zu gründen oder sich einer bestehenden Gruppenunterstützungskasse anzuschließen.

Die Gründung einer eigenen Einzelunterstützungskasse geht mit mehreren Tausend Euro Gründungskosten und entsprechenden laufenden Verwaltungskosten einher. Bei Unternehmen bis 200 Mitarbeitern empfehlen wir deshalb eher den Anschluss an eine bestehende Unterstützungskasse. Auch hier können Bescheinigungen über die Rentenanwartschaften für Ihre Mitarbeiter in dem **Corporate Identity Design Ihres Unternehmens** ausgestellt werden. Sie können Ihre Mitarbeiter also auf Ihrem Briefpapier jährlich über die Höhe der Rentenanwartschaften informieren. Die Ausgestaltung der Versorgungszusagen und der Kapitalzusagen kann individuell gestaltet werden.

Dabei können zum Beispiel folgende Spielräume genutzt werden:

- steuerfreie und sozialversicherungsfreie Entgeltumwandlungen von Mitarbeitern zu Gunsten der Rentenzusage
- steuerfreie und sozialversicherungsfreie Arbeitgeberzuschüsse
- Arbeitgeberanzahlungen z. B. als Bonus für gute Leistungen von Mitarbeitern
- Festlegen des Garantiezinses für das Rentenskapital
- Rentenauszahlungen als wiederkehrende Renten oder als Einmalzahlungen zum Renteneintritt

Diese und weitere Regelungen zur betrieblichen Altersvorsorge werden in einer auf Ihr Unternehmen zugeschnittenen Versorgungsordnung festgehalten.

2. Mitarbeiterbindung durch die betriebliche Altersvorsorge

Die Unterstützungskasse als interner Durchführungsweg der betrieblichen Altersvorsorge, ergibt für **Mitarbeiter regelmäßig ein viel höheres Alterskapital** als bei versicherungsförmigen Lösungen.

Das liegt zum Beispiel daran, dass der Arbeitgeber die Kosten trägt. Bei Versicherungsverträgen wird das eingezahlte Kapital viele Monate oder gar Jahre, durch die Abschlussgebühren und ständig durch die laufenden Gebühren aufgezehrt. Außerdem ist der Garantiezins, mit dem das Kapital zu Gunsten der Mitarbeiter verzinst wird, bei Versicherungen oft deutlich geringer als bei der pauschaldotierten Unterstützungskasse eines Unternehmens.

Die Unterstützungskasse **erhöht zudem die Mitarbeiterbindung an das Unternehmen**. Die Bescheinigungen über die Rentenanwartschaften werden nicht etwa von einer nicht zum Unternehmen gehörenden Versicherung ausgestellt. Stattdessen erhalten Ihre Mitarbeiter jährliche Rentenbescheinigungen mit dem Logo Ihres Unternehmens. Hierdurch kann die Bindung an Ihr Unternehmen deutlich verstärkt werden. Auch für bereits ausgeschiedene Mitarbeiter kann eine Bindung an das Unternehmen als ehemaliger Arbeitgeber erreicht werden.

Für Arbeitgeberzusagen regelt das Gesetz, dass die Rentenzusage mit einer Verfallbarkeit versehen werden kann. Das heißt, dass die Mitarbeiter auf die Rentenzusage des Arbeitgebers

erst dann einen endgültigen und nicht mehr verfallbaren Anspruch haben, wenn diese auch eine bestimmte Zeit für das Unternehmen gearbeitet haben. Dies kann einer hohen Fluktuation entgegenwirken und die Verhandlungsposition des Arbeitgebers bei späteren Gehaltsgesprächen verbessern.

Die Verfallbarkeit, also die Zeit, in welcher der Mitarbeiter den Anspruch auf die Altersvorsorge durch einen Arbeitgeberwechsel wieder verlieren kann, liegt bei maximal 3 Jahren. **Spätestens 3 Jahre nach der arbeitgeberfinanzierten Rentenvorsorge, kann der Anspruch aus Sicht des Mitarbeiters also nicht mehr verfallen.** Bei Entgeltumwandlungen sind die Zusagen immer sofort unverfallbar, unabhängig davon, wie lange die Mitarbeiter noch im Unternehmen beschäftigt sind.

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass die betriebliche Altersvorsorge über eine Unterstützungskasse hervorragende Möglichkeiten der Mitarbeiterbindung eröffnet. Das ist insbesondere in Zeiten des Fachkräftemangels von wesentlicher Bedeutung.

3. Steuerliche Vorteile

3.1. Einnahmen der Unterstützungskasse sind steuerfrei

Die Unterstützungskasse sammelt in der Ansparphase das Kapital vom Arbeitgeberunternehmen an. Das Kapital wird dann von der Unterstützungskasse entsprechend den Weisungen des Arbeitgeberunternehmens angelegt. Zum Beispiel als verzinsliches Darlehen oder am Kapitalmarkt.

Die Finanzerträge, die die Unterstützungskasse erzielt, sind steuerfrei (§ 5 Abs. 1 KStG).

Hieraus ergibt sich ein **beträchtlicher steuerlicher Vorteil**. Denn wenn zum Beispiel verzinsliche Darlehen an das Arbeitgeberunternehmen gewährt werden, stellen die Zinsen beim Arbeitgeber Betriebsausgaben dar, welche die Steuerbelastung des Arbeitgeberunternehmens senken. Dasselbe gilt, wenn die Unterstützungskasse zum Beispiel eine Immobilie (z. B. Bürogebäude, Lagerhalle, Fabrik) erwirbt und diese an das Arbeitgeberunternehmen vermietet. Die Miete ist bei der Unterstützungskasse steuerfrei und erhöht das Altersvorsorgevermögen, wohingegen die Mietaufwendungen beim Unternehmen steuerwirksame Betriebsausgaben darstellen. Die Steuerfreiheit der Unterstützungskasse gilt solange, bis das benötigte Altersvorsorgekapital samt einer Rücklage aufgebaut ist (Deckungskapital).

3.2. Zuführungen der Beiträge an die Unterstützungskasse

Die steuerliche Abzugsfähigkeit der Altersvorsorgebeiträge an die Unterstützungskasse ergibt sich aus § 4d EStG. Dabei handelt es sich um eine der anspruchsvollsten Vorschriften im deutschen Steuerrecht. Die steuerliche Abzugsfähigkeit der Beiträge hängt von vielen Faktoren ab, wie den gewählten Rentenfaktoren und der zugesagten Garantieverzinsung.

Als Faustregel kann festgehalten werden, dass in der Ansparphase vom Arbeitgeber jährlich 2,5% des voraussichtlichen Alterskapitals oder 25% der voraussichtlichen Jahresrente an die Unterstützungskasse zugeführt werden kann. Bei einer Rentenzusage von 130 Euro monatlich an einen 30-jährigen Mitarbeiter mit einem Garantiezins von 1,25% p. a., ergibt sich zum Renteneintritt ein $b \ll b =$. Es ergibt sich also die Möglichkeit, einer jährlichen steuerwirksamen Zuführungen an die Unterstützungskasse von rund 1.800 Euro.

4. Liquiditätsvorteil

Der wichtigste Vorteil der Unterstützungskasse besteht darin, dass die **Liquidität, die für die Altersvorsorge der Mitarbeiter angesammelt werden muss, nicht an eine Versicherung abfließt.**

Das Arbeitgeberunternehmen kann frei entscheiden, wie das Altersvorsorgekapital angelegt wird. Es muss keine ineffiziente und kostenintensive Lösung einer Versicherung gewählt werden.

Die mit den Mitarbeitern vereinbarten Altersvorsorgebeiträge werden an die Unterstützungskasse überwiesen. Die Unterstützungskasse verwendet das Kapital dann nach den Weisungen des Arbeitgeberunternehmens, zum Beispiel zur Kreditgewährung an das Arbeitgeberunternehmens oder zum Erwerb einer Immobilie, welche an das Arbeitgeberunternehmen vermietet wird.

5. Absicherung gegen die Insolvenz des Arbeitgeberunternehmens

Die Ansprüche der Mitarbeiter aus Unterstützungskassenzusagen sind beim Pensions-Sicherungs-Verein **im Falle der Insolvenz des Arbeitgebers abgesichert.** Ausnahmen beim Insolvenzschutz gibt es bei Gesellschafter-Geschäftsführern. Die Altersvorsorgen der Mitarbeiter sind somit abgesichert, auch bei einer Insolvenz des Arbeitgebers. Dies trägt erheblich zur Akzeptanz der betrieblichen Altersvorsorge bei den Mitarbeitern bei.

Für die Insolvenzsicherung muss der Arbeitgeber Beiträge an den Pensions-Sicherungs-Verein leisten. Die Beiträge hängen von dem abgesicherten Kapital der Unterstützungskasse ab sowie von der Zahl der Insolvenzen im Vorjahr. Der Beitragssatz lag beispielsweise im Jahr 2021 mit 0,6 Promille, also 0,06% des Altersvorsorgekapitals, auf einem sehr geringen Niveau. Im Jahr 2020 lag der Beitrag aufgrund einer Vielzahl von Insolvenzen bei 4,2 Promille, also 0,42% des Altersvorsorgekapitals. Am höchsten war der Beitrag bislang im Jahr 1982 mit 6,9 Promille, also 0,69% des Altersvorsorgekapitals. Es kann festgehalten werden, dass die $b \ll b =$ Der allgemeine Kosten- und Liquiditätsvorteil der Unterstützungskasse gegenüber klassischen Versicherungslösungen bleibt auch trotz der Kosten für die Insolvenzsicherung bestehen.

6. Kosten der Unterstützungskasse

Die **Verwaltungskosten der Unterstützungskasse hängen von der Anzahl der Mitarbeiter ab**, für die eine Altersvorsorge eingerichtet wird. Bei einer höheren Anzahl an Mitarbeitern reduzieren sich die Kosten teilweise stark.

Aus Kostengesichtspunkten lohnt sich die eine Gruppenunterstützungskasse bereits bei wenigen teilnehmenden Mitarbeitern.

Als laufende Kosten fallen jährliche Verwaltungskosten an. Die laufenden Kosten betragen regelmäßig jährlich weniger als 100 Euro je Mitarbeiter z. B. für

- die Verwaltung des Altersvorsorgeguthabens
- die Bescheinigung des angesammelten Altersvorsorgekapitals an den Mitarbeiter im Design des Unternehmens
- die steuerlichen Berechnung (Lastwertberechnung für den Anhang im Jahresabschluss)
- die Berechnung des Beitrags zur Insolvenzversicherung an den Pensionssicherungsverein.

Für die Einrichtung der Altersvorsorgezusagen entstehen zudem einmalige Einrichtungskosten für das voraussichtliche Altersvorsorgekapital, die dem Mitarbeiter bei gleichbleibender Beitragszahlung zum Renteneintritt zu stehen wird.

Bei einer Rentenzusage von 130 Euro monatlich an einen 30-jährigen Mitarbeiter mit einem Garantiezins von 1,25% p. a. ergibt sich zum Renteneintritt ein Alterskapital von rund 73.000 Euro. Die einmaligen Einrichtungskosten für die Aufnahme des Mitarbeiters in der Unterstützungskasse betragen rund 1.000 Euro. Diese Einrichtungskosten können vom Arbeitgeberunternehmen in voller Höhe steuerwirksam als Betriebsausgabe abgezogen werden. Im Gegenzug kann das Unternehmen das Alterskapital im Beispielfall von bis zu 73.000 Euro über bis zu 37 Jahre, bis zum Renteneintritt des 30-jährigen Mitarbeiters, produktiv einsetzen.

7. Keine Nachteile in der Bilanz oder beim Unternehmensverkauf

Die versicherungsförmigen Durchführungswege der betrieblichen Altersvorsorge werden in der Praxis oft fälschlicherweise der Unterstützungskasse vorgezogen, weil vorgebracht wird, die Unterstützungskasse hätte negative Auswirkungen auf die Bilanz oder könnte einen Unternehmenskauf verhindern. Dies ist allerdings nicht der Fall. Die Verpflichtungen des Unternehmens zur Zahlung der Altersvorsorge an die Mitarbeiter wird **nicht in der Bilanz des Unternehmens sichtbar**. Es müssen keine Pensionsrückstellungen in der Bilanz passiviert werden.

Die Abwicklung der Altersvorsorge erfolgt über die Unterstützungskasse. Die Beiträge für den Aufbau der Altersvorsorge werden an die Unterstützungskasse geleistet, so dass sich keine bilanziellen Verpflichtungen für das Arbeitgeberunternehmen ergeben. Lediglich im

Anhang ist bei Kapitalgesellschaften der so genannte Lastwert der betrieblichen Altersvorsorge aus der Unterstützungskasse anzugeben. Auf das Rating bei Banken ergeben sich aber regelmäßig keine Auswirkungen.

Auch beim Unternehmensverkauf ist der Durchführungsweg der Unterstützungskasse kein Hindernis. Denn die Altersvorsorgeverpflichtungen sind durch die Guthaben bei der Unterstützungskasse regelmäßig gedeckt. Für den Unternehmenskäufer ergeben sich durch die betriebliche Altersvorsorge dann keine zusätzlichen Verpflichtungen.

Vielmehr kann die Unterstützungskasse als Durchführungsweg der betrieblichen Altersvorsorge auch als **unternehmenswertsteigernder Vorteil gesehen werden**. Das Unternehmen hat mit der Unterstützungskasse ein **liquiditätsschonendes und ein die Mitarbeiterbindung steigerndes Instrument, welches auch vom Unternehmenskäufer fortgeführt werden kann**.

Da es bei der Unterstützungskasse zu keiner Bilanzierung der Versorgungsverpflichtungen für das Unternehmen kommt, bietet sich die **Unterstützungskasse auch als Geschäftsführerversorgung an**.



Erstellt am 22.07.2022 15:38 Uhr (aktualisiert am 22.07.2022 15:52 Uhr)

Autor: Dipl.-Kfm. Christian Gebert

Geschäftsführer steuerberaten.de

Dieser sehr guten Abhandlung ist nichts hinzuzufügen! Vielen Dank an Herrn Gebert für die genau auf den Punkt gebrachte Darstellung.

Sie haben Fragen dazu? Denn setzen Sie sich bitte direkt mit uns in Verbindung:

Premium BAV GmbH & Co. KG Norbert Müller

Goethestraße 61

68753 Waghäusel

Mobil: 0171-3694515

Telefon: 07254 - 720920

Telefax: 07254 - 7209220

info@premiumbav.de

www.premiumbav.de