

NWB Betriebswirtschaftliche Beratung

BETRIEBS- WIRTSCHAFTLICHE BERATUNG

► SONDERDRUCK AUS HEFT 3/2020

www.nwb.de

Die Renaissance der versicherungs- freien Unterstützungskasse

Wie Ihre Mandanten Risiken vermeiden
und Liquidität aufbauen

Dipl.-Kfm. Peter Schrade

Die Renaissance der versicherungsfreien Unterstützungskasse

Wie Ihre Mandanten Risiken vermeiden und Liquidität aufbauen

Dipl.-Kfm. Peter Schrade*

Direktversicherungen oder Pensionskassen stellen für viele Arbeitgeber und Arbeitnehmer ein einfaches Instrument der Altersversorgung dar. Jedoch zeigt sich bereits seit einigen Jahren, dass die zu erwartenden Zinserträge ausbleiben. Im Gegenteil: Die Risiken für Unternehmen steigen, weil Verluste aus den Kapitalanlagen der Versicherer dazu führen, dass die Arbeitgeber die Differenzen aus den zugesagten Altersleistungen und den geringeren Versicherungsleistungen ausgleichen müssen. Das Bundesarbeitsgericht hat schon vor einigen Jahren entschieden, dass die Differenz aus den gekürzten Pensionskassenleistungen durch den Arbeitgeber auszugleichen ist. Mit der versicherungsfreien Unterstützungskasse gibt es einen alternativen Durchführungsweg, der planbare Zahlungsströme für Arbeitgeber und Arbeitnehmer schafft. Je nach Umsetzung macht sich der Arbeitgeber attraktiver für Arbeitnehmer und kann darüber hinaus noch zusätzliche Liquidität im Unternehmen aufbauen.

I. Aktuelle Entwicklungen

1. Verunsicherung auf breiter Front

Die seit Jahren anhaltende Niedrigzinsphase sorgt bei Staat, Versicherungen und mittlerweile auch bei Unternehmen zu starken Verunsicherungen. Ganz aktuell werden diese Befürchtungen durch die Absenkung der zugesagten Rentenleistungen bei der Kölner Pensionskasse unterstützt (vgl. Versicherungsbote vom 20.5.2019).

Vergleichbare Schicksale können ebenfalls den Direktversicherungen drohen. Der Gesetzgeber hat darauf bereits im Jahr 2011 reagiert und Sicherungsmaßnahmen wie die Einführung der sog. Zinszusatzreserve eingeführt. Die sinkenden Renditen einerseits und die hohen Zinsgarantien aus der Vergangenheit andererseits führen zu einem Kapitalverzehr. Sollten die garantierten Zusagen aus Direktversicherungen nicht mehr eingehalten werden, dann können auf Antrag des Versicherers auch rückwirkend die zugesagten Leistungen gekürzt werden (vgl. § 314 Versicherungsaufsichtsgesetz).

2. Betriebsrentenstärkungsgesetz für KMU nicht ausreichend

Betriebliche Altersversorgung ist in erster Linie Arbeitsrecht. Geregelt werden die Ansprüche und Voraussetzungen u. a. im Betriebsrentengesetz (BetrAVG).

In §1 Abs. 1 Satz 3 BetrAVG ist einer der wichtigsten Punkte für die Unternehmen kodifiziert. Demnach haften Unternehmen für die Erfüllung der zugesagten Leistungen, egal ob sie diese direkt im Rahmen einer Pensionszusage oder über einen externen Versorgungsträger, z. B. über eine Direktversiche-

rung, zusagen: „Der Arbeitgeber steht für die Erfüllung der von ihm zugesagten Leistungen auch dann ein, wenn die Durchführung nicht unmittelbar über ihn erfolgt.“

Nicht nur wegen der möglichen Haftungsrisiken, die Unternehmen aufgrund dieser Regelung aus dem BetrAVG eingehen, hat sich die Bundesregierung 2017 dazu entschlossen, ein neues Gesetz zur Stärkung der Betriebsrenten einzuführen.

Das sog. Betriebsrentenstärkungsgesetz (BRSG) sollte insbesondere Arbeitnehmer mit geringen Einkommen und Unternehmen von der Haftung befreien, um damit eine breitere Umsetzung der betrieblichen Altersversorgung in den Unternehmen zu ermöglichen.

Leider zeigt sich, dass durch die Umsetzung des BRSG in der Praxis genau diese Ziele nicht oder nur unzureichend erreicht werden. Insbesondere die Haftungsfreistellung der kleinen und mittleren Unternehmen, die keine tarifvertragliche Bindung haben, wird mit dem neuen Gesetz nicht erreicht.

Als **Fazit** lässt sich festhalten:

- Die betriebliche Altersversorgung wird weder durch das neue BRSG noch durch die bestehenden Gegebenheiten aus dem Niedrigzinsumfeld gestärkt.
- Die Haftungen der Unternehmen, insbesondere der kleinen und mittleren Unternehmen, werden nicht entlastet, und das Ziel, mehr Absicherung für die Altersrenten zu erreichen, wird verfehlt.
- Die Geringverdiener werden mit einem verpflichtenden Arbeitgeberzuschuss von bis zu 15 % wohl eher nicht erreicht werden und belasten zusätzlich die Unternehmen.

* Der Autor ist Inhaber einer Unternehmensberatung und Mitglied im „Bundesverband Die KMU-Berater“ (www.kmu-berater.de).

3. Versicherungsfreie Unterstützungskasse als Lösung?

Vor dem Hintergrund, dass die Niedrigzinsphase wahrscheinlich noch auf Jahre anhalten wird, bleibt die Frage nach einer grundsätzlichen Systemanpassung.

Investitionen in Versicherungen sind in Deutschland seit Jahren eine der beliebtesten Anlageformen gewesen. Versicherungen haben in der Vergangenheit hohe Sicherheit und Stabilität versprochen. Spätestens mit dem seit über zehn Jahren anhaltenden Niedrigzinsumfeld wird deutlich, dass über klassische Versicherungslösungen kaum noch eine Alterssicherung aufgebaut werden kann.

Auch für die Zukunft ist kaum mit anderen Marktverhältnissen zu rechnen. Verschiedene Gutachten, wie etwa das von der Deutschen Bundesbank, prognostizieren, dass es bei weiter anhaltender Niedrigzinsphase zu verstärkten Problemen der Versicherer kommen wird.

Hier könnte die versicherungsfreie Unterstützungskasse eine Renaissance erfahren. Sie hat die Flexibilität, die Kapitalanlage individuell je nach Anforderungen und Möglichkeiten des Unternehmens zu gestalten. Im Folgenden werden die Vor- und Nachteile der versicherungsfreien Unterstützungskasse und möglicher Variationen näher beleuchtet.

II. Durchführungswege der betrieblichen Altersversorgung

In der betrieblichen Altersversorgung sind grundsätzlich fünf verschiedene Durchführungswege bekannt. Mit der Einführung des Sozialpartnermodells kann man von einem sechsten Durchführungsweg sprechen. Dieses Modell ist jedoch nur in Unternehmen mit Tarifbindung umzusetzen. In den meisten Unternehmen, insbesondere in den KMU mit bis zu 250 Mitarbeitern, spielt der sechste Durchführungsweg daher keine Rolle.

Obwohl es also fünf verschiedene Durchführungswege für KMU gibt, sind es doch sieben verschiedene Umsetzungsformen.

Drei Durchführungswege sind nur versicherungsförmig umsetzbar. Die beiden anderen Durchführungswege, Unterstützungskasse bzw. Pensionszusage, können alternativ versicherungsförmig oder als versicherungsfreie Lösung umgesetzt werden (vgl. **Übersicht 1**).

Bei den versicherungsfreien Lösungen können die Unternehmen selbst entscheiden, wie sie die Rückdeckung aufbauen.

Obwohl Pensionszusagen heute vielfach eine Bedrohung für Unternehmen darstellen, ist dieser Durchführungsweg bei sinnvoller Gestaltung eine echte Alternative zu den versicherungsförmigen Lösungen. Die negativen Auswirkungen von Pensionszusagen liegen oftmals in den leistungsorientierten Zusagen ohne entsprechende Rückdeckung begründet.

Tatsächlich hat sich von 2001 bis 2015 der Durchführungsweg „Pensionszusage“ sogar um 38 % erhöht, d. h. heute stellen Pensionszusagen immer noch den größten Anteil an den Durchführungswegen dar (vgl. aba Arbeitsgemeinschaft betrieblicher Altersversorgung e. V. vom 24.4.2018 S. 5).

Um der Bilanzberührung aus dem Weg zu gehen und gleichfalls eine maximale Gestaltungshoheit zu behalten, stellt jedoch die Unterstützungskasse eine interessante Alternative dar.

III. Absicherung der Altersversorgung für den GGF bzw. leitende Führungskräfte

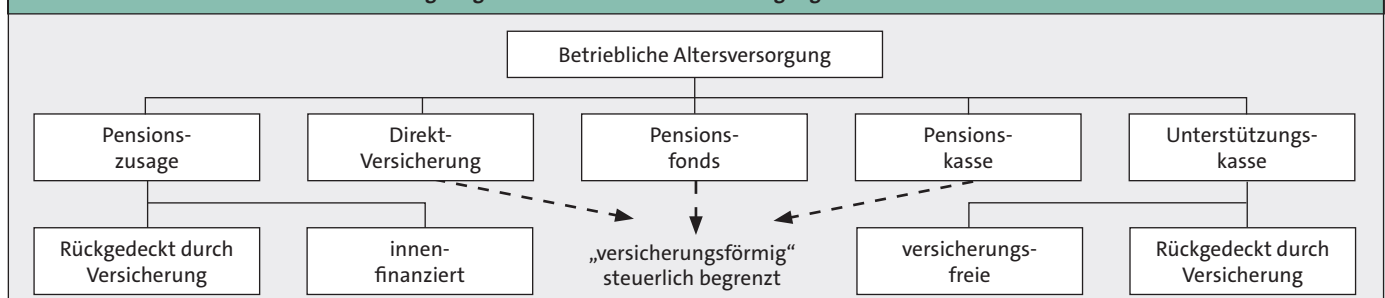
Die betriebliche Altersversorgung ist nicht nur für Arbeitnehmer in den Unternehmen wichtig. Insbesondere die Versorgung von geschäftsführenden Gesellschaftern (GGF-Versorgung) stellt ein zentrales Thema für die Zukunft dar.

Als typische GGF-Versorgung wurde in der Vergangenheit oftmals nur die leistungsorientierte Pensionszusage eingerichtet. Vor dem Hintergrund steuerlicher Vorteile, die mit der Einrichtung einer Pensionszusage verbunden waren, wurde diese oftmals sehr schnell und ohne langfristige Planung eingerichtet. Bis zur Jahrtausendwende konnten Rückdeckungsversicherungen abgeschlossen werden, die mit einer über 6 % liegenden Verzinsung kalkuliert hatten. Davon waren mehr als die Hälfte garantiert.

Das Niedrigzinsumfeld hat auch diese Rückdeckungsversicherungen erreicht und zu deutlich niedrigeren Ablaufleistungen geführt. Daher geht es heutzutage darum, eine GGF-Versorgung so einzurichten, dass sie in der Zukunft die Bilanz des Unternehmens nicht mehr belastet. Die Zusagen sollten soweit wie möglich flexibel gestaltet werden, um auf wirtschaftliche Veränderungen, denen KMU i. d. R. immer ausgesetzt sind, reagieren zu können.

Literatur-Tipp ► Schrade/Rinderer, Praxisfall: Pensionszusagen als Belastung im Nachfolgeprozess – Lösungen für eine Entlastung der Bilanz, NWB-BB 4/2017 S. 111, NWB HAAAG-40968

Übersicht 1: Die verschiedenen Durchführungswege der betrieblichen Altersversorgung



Dass eine eigene zusätzliche Versorgung für den Inhaber eines Unternehmens, dem GGF, wichtig ist, zeigt sich immer wieder. Allein auf den Betrieb und einen möglichen Verkaufserlös zum Rentenbeginn zu spekulieren, reicht leider oftmals nicht aus. Wie sich die wirtschaftliche Situation bis zum Rentenbeginn verändern kann, ist kaum vorhersehbar. Darauf zu setzen, dass der Verkauf des Unternehmens ausreichend Liquidität für die Altersversorgung bringt oder im Rahmen einer familieninternen Unternehmensnachfolge z. B. die Übertragung auf Rentenbasis möglich ist, kann schnell zur Altersarmut führen.

Aus diesen Gründen ist eine solide Altersabsicherung für den GGF parallel zu einem möglichen Verkaufserlös nicht zu vernachlässigen.

Vor diesem Hintergrund soll nun die Funktionsweise der versicherungsfreien Unterstützungskasse bzw. eines Kombinationsmodells aus einer versicherungsfreien und einer rückgedeckten Unterstützungskasse zeigen, dass moderne beitragsorientierte Versorgungszusagen vielseitig einsetzbar sind.

IV. Funktionsweise der versicherungsfreien Unterstützungskasse

Die pauschaldotierte Unterstützungskasse zählt zu den ältesten Versorgungsinstrumenten und hat eine Tradition von mehr als 100 Jahren. Bevor deren Funktionsweise erläutert wird, müssen noch zwei wichtige Punkte im Rahmen einer modernen betrieblichen Altersversorgung erklärt werden.

1. Arbeitnehmer- bzw. arbeitgeberfinanzierte Zusage

Die betriebliche Altersversorgung kann umgesetzt werden als

- arbeitgeberfinanzierte Versorgungszusage,
- arbeitnehmerfinanzierte Versorgungszusage oder
- Kombination aus beiden Varianten.

Bei einer arbeitnehmerfinanzierten Zusage handelt es sich um einen Entgeltverzicht und nicht um eine Entgeltumwandlung. Dieser Sachverhalt spielt z. B. eine Rolle bei der Beurteilung, ob ein Arbeitgeberzuschuss verpflichtend ist.

Praxishinweis ► Empfehlen Sie Ihren Unternehmer-Mandanten, bei der betrieblichen Altersversorgung immer einen Arbeitgeberzuschuss zu leisten. Dies motiviert zum einen die Mitarbeiter, zum anderen wird eine höhere Identifikation und damit eine bessere Mitarbeiterbindung erzielt.

Im Rahmen einer GGF-Versorgung kann mit diesem Modell eine flexible Gestaltung der Versorgungsleistungen erreicht werden. Mit einem Basisbetrag von z. B. 500 € Entgeltverzicht pro Monat und einem Faktor von 2,0 könnte dann nochmals ein Arbeitgeberzuschuss i. H. von 1.000 € hinzukommen. Somit könnten 1.500 € pro Monat für die GGF-Versorgung angespart werden.

Auf das Gehalt, auf das der Arbeitnehmer zugunsten seiner Altersversorgung verzichtet, sagt der Arbeitgeber eine garan-

tierte Verzinsung zu. Man spricht dabei von einer **Zinszusage**. Diese Zinszusage kann sich auch auf den Arbeitgeberzuschuss beziehen. Beide Zinszusagen können unterschiedlich sein. Verkürzt betrachtet steht dahinter jedoch nichts anderes als ein Arbeitnehmerdarlehen. Mit jedem Euro, der durch einen Entgeltverzicht des Arbeitnehmers im Unternehmen verbleibt, wird die Liquidität des Unternehmens gestärkt.

Der Entgeltverzicht von Arbeitnehmern unterliegt dem Insolvenzschutz im Rahmen eines echten Umlageverfahrens über den **Pensionssicherungsverein (PSV)**. Hier besteht eine Beitragspflicht für alle Unternehmen. Die Höhe der Beiträge richtet sich nach den tatsächlichen Aufwendungen, die sich aus Insolvenzen von Unternehmen ergeben und den vom PSV übernommenen Leistungen. Somit ist für den Arbeitnehmer kein Verlustrisiko gegeben.

2. Einfache Struktur der Altersversorgung versus werbewirksame Aussagen

Leider wurde in der Vergangenheit – und teilweise auch heute noch – die bAV immer sehr werbewirksam beworben. Es wurden Bilder kreiert, welche Möglichkeiten es gibt, im Alter seine Freizeit zu verbringen. Auf die eigentlichen Fakten ist man leider wenig eingegangen, weil sie sich nicht gut verkaufen lassen. Aber bei einem wichtigen Thema wie die Altersversorgung sollten Fakten im Vordergrund stehen. Das gilt erst recht im Rahmen der Unternehmensberatung, in der es nicht um werbewirksame Versprechen geht.

Nüchtern betrachtet sollten folgende Fragen beantwortet werden:

1. Wie hoch soll die Rente sein?
2. Wie lange soll die Rente mindestens gezahlt werden können?

Beispiel ► *Unterstellt wird eine Rente i. H. von 1.000 € pro Monat, die mindestens bis zum 92-ten Lebensjahr geleistet werden soll. Dann wird zum Rentenbeginn mit 67 Jahren ein Kapital von 360.000 € benötigt, wenn man ohne eine Verzinsung kalkuliert.*

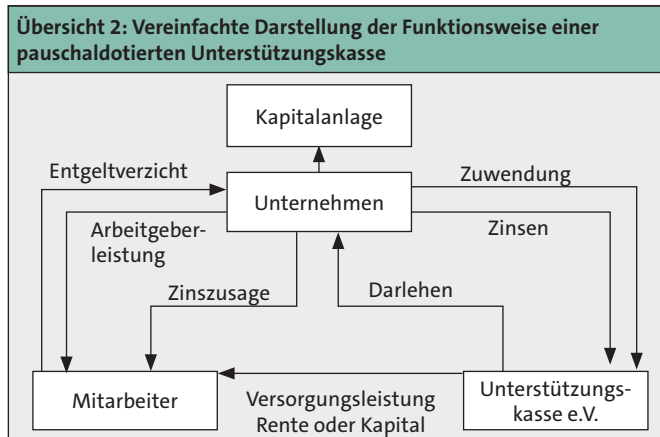
Je nach Eintrittsalter des versorgungsberechtigten Arbeitnehmers bzw. GGF kann dann mit einem einfachen Dreisatz kalkuliert werden, wie hoch die monatlichen Sparbeiträge aus Gehaltsverzicht und Arbeitgeberleistung ausfallen müssen, um das notwendige Kapital zum Rentenbeginn zur Verfügung zu haben.

Wie hoch der Rechnungszins sein soll, mit dem das Kapital sich möglicherweise in der Ansparphase oder später in der Rentenphase verzinst, bleibt offen. Je nach Risikobewusstsein kann man einfach nur mit 0 % Verzinsung kalkulieren oder vorsichtig mit 1 % bis 3 %. Letztlich ist heutzutage dazu keine sichere Prognose möglich.

Auf Basis dieser faktenorientierten Kalkulation ist die bAV ein sehr einfaches Konzept. Auf dieser Basis sollte die Kalkulation der Zusagen über eine versicherungsfreie Unterstützungskasse aufgebaut werden.

3. Die Struktur und Funktionsweise der versicherungsfreien Unterstützungskasse

Die Funktionsweise einer pauschaldotierten Unterstützungskasse stellt **Übersicht 2** vereinfacht dar.



Übersicht 2 zeigt zunächst die drei Institutionen Arbeitgeber, Arbeitnehmer und Unterstützungskasse. Der Arbeitnehmer verzichtet zugunsten seiner Altersrentenleistung auf Gehaltsbestandteile. Der Arbeitgeber kann eine Arbeitgeberleistung zusätzlich zum Entgeltverzicht aussprechen. Ebenfalls kann eine Zinszusage vom Arbeitgeber versprochen werden.

Dafür kann dann der Arbeitgeber Zuwendungen im Rahmen des steuerlich Zulässigen an die Unterstützungskasse leisten. Diese Zuwendungen sind bei der versicherungsfreien Unterstützungskasse i. d. R. nicht hoch und beschränken sich auf maximal zwei Jahresrenten bis zum Rentenbeginn bzw. 20 % der Kapitalleistung, sollte nur eine Kapitalleistung zugesagt werden. Die Zuwendungen können aber wieder als Darlehen zurück an das Unternehmen fließen. Somit verbleibt bis zum Rentenbeginn das komplette Kapital im Unternehmen und kann vom Arbeitgeber zinsbringend verwendet werden.

Spätestens zum Rentenbeginn wird dann das gesamte (steuerlich zulässige) Kapital an die Unterstützungskasse gezahlt, um von dort dann die Rentenleistungen erbringen zu können.

Für die Darlehensgewährung sind Zinsen zu leisten. Diese Zinsaufwendungen kann der Arbeitgeber individuell im Rah-

men des marktüblichen Umfeldes selbst bestimmen. Zinssätze von bis zu 7 % sind auch heute noch möglich. Somit kann mit einem Zinsertrag von 7 % Kapital für die Altersversorgung in der Unterstützungskasse angespart werden.

Da die Darlehensvereinbarungen jährlich neu abgestimmt werden, können die Zinssätze auch angepasst werden.

Ein Praxisbeispiel soll die Funktionsweise näher erläutern:

Praxisbeispiel ► Ein Arbeitnehmer verzichtet auf monatlich 100 € Gehalt. Der Arbeitgeber leistet einen 50%-Zuschuss und garantiert eine Verzinsung von 1,25 % pro Jahr für Arbeitgeber- und Arbeitnehmerleistung.

Die Leistung, die für den Mitarbeiter zum Rentenbeginn zur Verfügung steht, ist bereits ohne große Kalkulation offensichtlich deutlich höher als alle anderen versicherungsförmigen Lösungen. Aktuell bieten Versicherungen maximal 0,9 % Garantiezins, und diesen nur auf den Nettosparanteil. Vor dem Hintergrund der Mitarbeiterbindung kann sich das Unternehmen mit der Altersversorgung über die Unterstützungskasse deutlich besser darstellen.

Für das Unternehmen ergeben sich zudem weitere positive Effekte:

- Die freie Liquidität könnte für Investitionen im Unternehmen genutzt werden.
- Renditen, die aus der Investition gezogen werden, führen zu Kapital, was dann für die Versorgung der Mitarbeiter genutzt werden kann.
- Renditen oberhalb der garantierten Verzinsung verbleiben im Unternehmen und stabilisieren das Eigenkapital des Unternehmens.

Fortsetzung Praxisbeispiel ► Ausgehend von den oben genannten Angaben für einen Mitarbeiter wird das Praxisbeispiel jetzt auf 25 Mitarbeiter erweitert.

Auf dieser Basis steht dem Unternehmen bereits nach fünf Jahren unter Berücksichtigung aller Kosten eine freie Liquidität von über 160.000 € zur Verfügung.

Bei einer Entgeltumwandlung von 2.500 € pro Monat und einer Sozialversicherungsersparnis ergeben sich somit jährlich rund 35.827 €. Demgegenüber stehen Kosten für den Pensionssicherungsverein i. H. von rund 1.680 € und Verwaltungskosten für die Unterstützungskasse von jährlich rund 2.475 €.

Übersicht 3: Liquiditätsentwicklung im Praxisbeispiel bei 25 Mitarbeitern

	Kosten Verwaltung	Versorgungs- leistungen	PSV Beitrag	Steuern UK	Entgelt- umwandlung	Steuer- ersparnis	Liquiditäts- änderung
	10	6	11	7	12	13	14
2018	2.475,00	0,00	1.679,41	0,00	26.870,63	20.391,61	43.107,83
2019	2.475,00	0,00	1.679,41	0,00	35.827,50	6.670,81	38.343,90
2020	2.475,00	0,00	1.679,41	0,00	35.827,50	7.802,90	39.475,99
2021	2.475,00	0,00	2.519,12	0,00	35.827,50	9.266,15	40.099,53
2022	2.475,00	0,00	2.519,12	0,00	35.827,50	10.562,28	41.395,66

Durch die Zuwendungen an die Unterstützungskasse kann das Unternehmen weitere steuerliche Auswirkungen geltend machen und ebenfalls weitere Liquiditätsvorteile ausnutzen.

Übersicht 3 auf der vorigen Seite zeigt die Liquiditätsentwicklung für das Praxisbeispiel.

Am Ende der gesamten Laufzeit – also nachdem alle Mitarbeiter ihre Versorgungszusagen erhalten haben – würde dem Unternehmen immer noch eine freie Liquidität von über 344.000 € verbleiben, wenn man davon ausgeht, dass durchschnittlich 3 % Verzinsung erzielt werden (vgl. Übersicht 4).

Wichtig ist an dieser Stelle nochmal der Hinweis, dass beim Praxisbeispiel 50 % Arbeitgeberleistung gewährt werden. Das ist sicherlich nicht üblich. Bei einer geringeren Arbeitgeberleistung dürften die Überschüsse noch deutlich höher ausfallen.

Praxishinweis ► Die freie Liquidität, die dem Unternehmen durch diese Möglichkeit der betrieblichen Altersversorgung zufließt, sollte jedoch stets wie Fremdmittel betrachtet werden. Aus diesem Grund sollten die finanziellen Mittel auf einem gesonderten Firmenkonto verwaltet werden. Wichtig ist die Kapitaldisziplin des Arbeitgebers.

Möchte Ihr Mandant die Vorteile der versicherungsfreien Unterstützungskasse nutzen, aber kann oder möchte er sich mit der Verwaltung der Liquiditätsvorteile nicht befassen, dann gibt es eine weitere Möglichkeit, im Unternehmen eine moderne, leicht verständliche Versorgung einzurichten. Dabei bleibt man im Konzept der versicherungsfreien Unterstützungskasse, jedoch jetzt in einer Kombination aus rückgedeckter und versicherungsfreier U-Kasse.

V. SMARTpension® als erweiterte Umsetzung der versicherungsfreien Unterstützungskasse

1. Funktionsweise von SMARTpension®

Mit SMARTpension® steht am Markt ein Konzept aus einer Kombination von versicherungsfreier und rückgedeckter Unterstützungskasse zur Verfügung. Grundsätzlich handelt es sich bei SMARTpension® um eine versicherungsfreie Unterstützungskasse. Jedoch werden in der Ansparphase die laufenden Beiträge aus Gehaltsverzicht und Arbeitgeberzuschuss in eine Kapitalversicherung eingezahlt. Das Kapital bleibt nur bis zum Rentenbeginn in der Kapitalversicherung und wird dann an die Unterstützungskasse ausgezahlt. Somit sind nicht die üblichen Versicherungssterbetafeln anzuwenden, sondern die Heubeck-Tafel für Pensionszusagen.

In der Rentenphase wird das Kapital in ETFs (exchange-traded funds, börsengehandelte Fonds) angelegt. Damit werden nicht nur Kosten gespart, sondern mit dieser Kombination können die Beiträge in der Ansparphase vom Unternehmen in gleicher Höhe als Betriebsausgaben abgesetzt werden. In der Rentenphase steht dann das Kapital wieder mittelbar dem Unternehmen zur Verfügung.

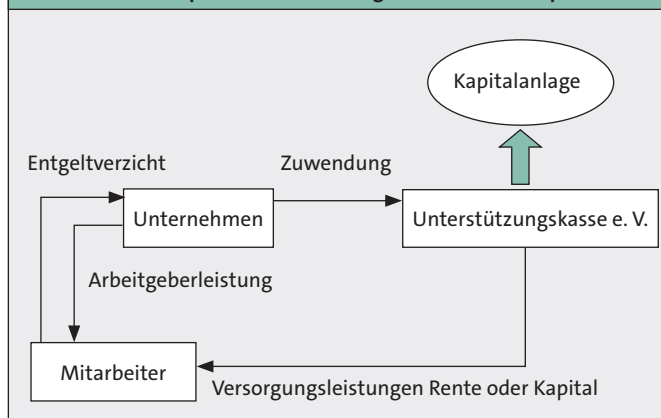
Mittelbar bedeutet, dass von diesem Kapital solange die Altersleistungen gezahlt werden können wie notwendig. Bei einem vorzeitigen Ableben kann dann das Kapital für andere Versorgungsleistungen oder zur Erhöhung der bestehenden Zusagen genutzt werden. Somit ist das Kapital nicht verloren, sondern steht weiter für das Unternehmen und die Versorgungsleistungen zur Verfügung.

Die Funktionsweise der versicherungsfreien Unterstützungskasse nach SMARTpension® ist in Übersicht 5 dargestellt.

Übersicht 4: Mögliche Überschüsse nach Versorgungsleistungen je Zinsertrag

Jahr	Entgelt- umwandlung	Steuer- ersparnis	Liquiditäts- änderung	Zinsertrag von 2,45%	Zinsertrag von 3,0%	Zinsertrag von 5,0%	Versorgungs- leistungen
1	12	13	14	15	16	17	6
2018	26.870,63	20.391,61	43.107,83	43.107,83	43.107,83	43.107,83	0,00
2019	35.827,50	6.670,81	38.343,90	82.507,87	82.744,96	83.176,04	0,00
2020	35.827,50	7.802,90	39.475,99	124.005,30	124.703,30	125.979,07	0,00
2021	35.827,50	9.266,15	40.099,53	167.142,96	168.543,93	171.117,77	0,00
2022	35.827,50	10.562,28	41.395,66	212.633,63	214.995,91	219.358,14	0,00
...	...	...	...	...	...	...	...
2058	9.076,30	24.743,61	-169.314,16	686.469,58	967.252,36	1.623.269,09	189.188,10
2059	6.210,10	23.170,69	-81.127,66	622.160,43	915.142,27	1.607.072,20	96.588,42
2060	4.657,58	22.966,05	-186.102,28	451.301,08	756.494,26	1.485.252,80	201.008,04
2061	2.030,23	20.879,44	-92.642,10	369.715,85	686.546,98	1.452.020,82	102.932,69
2062	955,40	20.212,74	-96.927,27	281.846,62	610.216,12	1.413.174,38	106.819,28
2063	0,00	-273.237,97	-283.997,74	4.754,12	344.524,87	1.185.703,61	0,00

Übersicht 5: Konzept der Unterstützungskasse mit SMARTpension®



Das Kapital, was in der Ansparphase investiert wird, wird aus Sicherheitsgründen mit keiner Verzinsung kalkuliert. Somit steht zum Rentenbeginn mindestens die Summe aller bis zu diesem Zeitpunkt eingezahlten Beiträge für die Versorgung zur Verfügung. SMARTpension® kalkuliert somit faktenorientiert einfach auf Basis der tatsächlichen Beitragsleistungen.

Auf dieser Grundlage ist eine Kalkulation des Kapitals für die Altersversorgung ebenfalls so einfach wie bei der rein versicherungsförmigen Lösung wie unter Abschnitt IV.2 erläutert.

2. Liquiditätsvergleich der verschiedenen Lösungen

Die tatsächliche Liquidität, die ein Arbeitnehmer aufzuwenden hat bzw. in Kombination zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber aufgewendet werden muss, damit die gleiche Rente erzielt wird, kann sehr stark differieren.

Um die unterschiedlichen Aufwendungen zu verdeutlichen, wird im Folgenden ein 40-jähriger Mann mit einer Altersrentenzusage von 1.000 € herangezogen. Die Rentenzusage

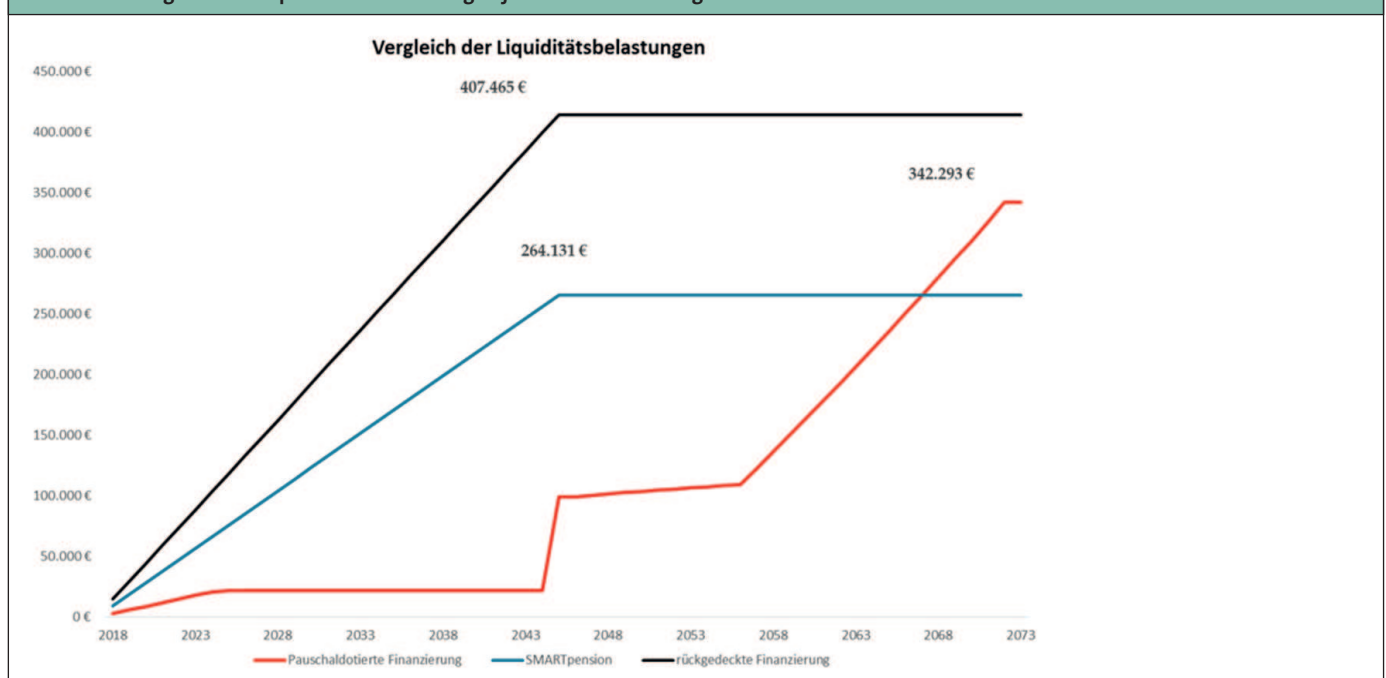
soll jährlich um 1 % dynamisch ansteigen. Die Rente soll mit dem 67-ten Lebensjahr beginnen.

Aus Übersicht 6 kann man entnehmen, dass bei einer **klassischen rückgedeckten Unterstützungskasse** oder Direktversicherung ein Betrag von über 407.000 € bis zum Rentenbeginn angespart werden müsste, um damit eine lebenslange Rente zur erhalten. Dabei kalkuliert die Versicherungswirtschaft nach der Versicherungssterbetafel DAV 2004R, die von einer Lebenserwartung von weit über 95 Jahren ausgeht. Da es sich um einer Versicherungslösung handelt, ist das Kapital endgültig dem Unternehmen entzogen, unabhängig davon, ob es in der Zukunft im vollen Umfang genutzt wird. Im Gegenzug sichert die Versicherungslösung grundsätzlich eine lebenslange Rentenzahlung ab.

Alternativ belässt die **versicherungsfreie Unterstützungskasse** die Liquidität weitestgehend im Unternehmen. Erst mit dem Rentenbeginn kann das Unternehmen im Rahmen des steuerrechtlich Zulässigen Kapital an die Unterstützungskasse leisten, um daraus dann die Altersversorgungsleistungen zu sichern. Sollte das Kapital verbraucht sein, müsste das Unternehmen weiter Nachschüsse leisten. Letztlich bleibt bei dieser Lösung das Kapital immer im mittelbaren Zugriff des Unternehmens bzw. in der Gestaltungshoheit des Unternehmens. Sollte der versorgungsberechtigte Mitarbeiter vorzeitig versterben, kann das freie Kassenvermögen der Unterstützungskasse für andere versorgungsberechtigte Mitarbeiter oder auch für den Inhaber genutzt werden. Somit kann weitere Liquidität eingespart werden.

Bei der Kombination aus versicherungsfreier und rückgedeckter Lösung, dem **SMARTpension® Konzept**, wird eine optimale Lösung erreicht. Mit einem Kapitalaufwand von rund 264.000 € liegt der Aufwand deutlich unter der klassischen rückgedeckten Variante. Auch hier bleibt die freie Liquidität,

Übersicht 6: Vergleich der Liquiditätsaufwendungen je nach Durchführung der bAV



die nicht mehr genutzt wird, in der Unterstützungskasse und somit in der Planungshoheit des Unternehmens. Da bereits in der Ansparphase schon über 260.000 € in die Unterstützungskasse investiert werden können, steht auch zum Rentenbeginn deutlich mehr Liquidität in der Unterstützungskasse zur Verfügung.

Ein wichtiger Vorteil der versicherungsfreien Lösung liegt u. a. in der individuellen Gestaltung der Versorgungszusagen. So können neben Altersrenten ebenfalls Kapitaleistungen oder verteilte Auszahlungen über zehn bzw. 15 Jahre als Wahlrecht eingebunden werden.

FAZIT

Die betriebliche Altersversorgung sollte eine strategische Bedeutung für den Arbeitgeber haben und somit die notwendige Aufmerksamkeit erhalten.

Die einfache Übernahme bestehender Direktversicherungen oder das Akzeptieren unterschiedlicher Versicherungsverträge, die von Arbeitnehmern vorgelegt werden, kann in Zukunft zu einer enormen Belastung für Arbeitgeber und Unternehmen werden. Schon heute zeigt sich, dass bei Versorgungszusagen über Pensionskassen die Unternehmen in die Haftung genommen werden können.

Um das zu vermeiden, sollte die Bedeutung der Altersversorgung den notwendigen Stellenwert einnehmen. Einfache Konzepte, die von allen Beteiligten schnell und einfach zu kalkulieren sind, stellen die Grundlage für eine risikominimierende Strategie.

Die versicherungsfreie Unterstützungskasse stellt dabei eine zentrale Rolle dar. Sie ermöglicht, dass die Liquidität, die aus der Ertragskraft des Unternehmens erzeugt wird, weiter im

Unternehmen bleibt bzw. für die Versorgung der am Ertrag Beteiligten genutzt werden kann.

Das gilt selbstverständlich auch für die Geschäftsleitung und die Versorgungszusagen an geschäftsführende Gesellschafter bzw. Inhaber der Unternehmen.

Durch die beitragsorientierten Leistungen werden keine zusätzlichen Risiken aufgebaut, die später bei einer Unternehmensübergabe zu entsprechenden Problemen führen, wie das heute bei den leistungsorientierten Pensionszusagen oftmals zu beobachten ist.

Eine Kombination aus Gehaltsverzicht und Arbeitgeberzuschuss führt zu einer „atmenden“ Zusage, die in schlechten wirtschaftlichen Situationen unkompliziert nach unten angepasst werden kann. Umgekehrt kann man bei einer Verbesserung der Situation die Anpassung auch noch oben vornehmen.

Mit SMARTpension® wird ein Konzept angeboten, was zu einer weiteren Vereinfachung führt. Es kommt praktisch dem in vielen Unternehmen bekannten Durchführungsweg über Versicherungslösungen sehr nahe, erhält aber trotzdem die Vorteile der versicherungsfreien Unterstützungskasse.

AUTOR



Dipl.-Kfm. Peter Schrade

ist zertifizierter Berater für Unternehmensnachfolge (HTW) und seit 2007 selbständiger Unternehmensberater und Inhaber der IFM GmbH (www.ifm-kierspe.de). Er war zuvor zehn Jahre Geschäftsführer in einem mittelständischen Unternehmen, das sich u. a. mit der Strukturierung von Versorgungskonzepten befasst hat. Zu seinen Beratungsschwerpunkten zählen die Restrukturierung von betrieblichen Versorgungszusagen und die Liquiditätssicherung. Darüber hinaus ist er Mitglied im „Bundesverband Die KMU-Berater“ (www.kmu-berater.de).

DER DIGITALE WERKZEUGKASTEN FÜR BERATER.

Fundierte Know-how und praktische Arbeitshilfen für die betriebswirtschaftliche Beratung: das ideale Fundament für ein Geschäftsfeld mit Potenzial!



Digitales Themenpaket inkl. Datenbankzugang, persönlichem NWB Livefeed und E-Mail-Newsletter.

- ✓ Aktuelles und grundlegendes Wissen zu BWA, Jahresabschluss-Analyse, Finanzierung, Fördermitteln, Controlling, Existenzgründung u.v.m.
- ✓ Für Steuer- und Unternehmensberater gleichermaßen geeignet.
- ✓ Mehr als 400 direkt einsetzbare Umsetzungshilfen wie Berechnungsprogramme, Checklisten, Mandanten-Merkblätter und Muster.

**Testen Sie NWB Betriebswirtschaftliche Beratung
jetzt 30 Tage kostenlos: go.nwb.de/bwirt**