



## Rein oder raus aus der pauschaldotierten Unterstützungskasse?

Die pauschaldotierte Unterstützungskasse (pdUK) wird oft als Alternative zu Direktversicherung oder rückgedeckter U-Kasse angeboten. Begründung: Versicherungen würden sich nicht mehr lohnen. Gegner halten dagegen, man könne während der „Aktivenzeit“ des Arbeitnehmers nur 20% des zugesagten Versorgungskapitals als Betriebsausgaben geltend machen. Wer hat recht?

**F**ür den versorgten Arbeitnehmer spielt der Durchführungsweg nur eine untergeordnete Rolle. Alle Durchführungswegen werden heute nachgelagert versteuert. Entscheidend ist die Verzinsung, die er auf die investierten Beiträge erwarten kann.

Versicherungsprodukte weisen eine minimale Garantieverzinsung und eine zusätzliche Zinschance auf, deren Höhe und Eintrittswahrscheinlichkeit kaum vorhersehbar ist. Die Rendite wird außerdem durch eingerechnete Kosten gemindert. Bei der pdUK erhält der Mitarbeiter dagegen eine garantierte Verzinsung vom Arbeitgeber, ohne Abzug von Kosten. Verspricht der Arbeitgeber beispielsweise 4% Zinsen auf alle Umwandlungsbeträge, so ist die pdUK für den Arbeitnehmer sicherlich attraktiver.

Einziger Nachteil ist die fehlende Portierbarkeit bei unverfallbarem Ausscheiden. Doch wenn der Mitarbeiter auf seine investierten Beiträge auch nach dem Ausscheiden einen attraktiven Zins erhält und keinerlei Verwaltungskosten tragen muss, dann gibt es gar keine Notwendigkeit, das angesparte Kapital auf einen anderen Versorgungsträger zu übertragen.

### Das Risiko trägt der Arbeitgeber

Die Erfahrungen der febs Consulting GmbH zeigen, dass viele Arbeitgeber, die nach Erstgesprächen mit Anbietern noch „euphorisiert“ von der pdUK sind, schnell auf den Boden der Tatsachen zurückkommen, wenn sie hören, dass dieses Modell nur funktioniert, wenn sie dem Mitarbeiter eine Zinsgarantie geben. Übrig bleiben dann diejenigen Arbeitgeber, die über konkrete Anlagemöglichkeiten verfügen. Das sind zum Beispiel Unternehmen, die schnell expandieren und ohnehin auf Fremdkapital angewiesen sind. Diese Arbeitgeber leihen sich letztendlich die Mittel für ihre Expansion von den eigenen Mitarbeitern statt von der Bank. Damit sich das rechnet, muss der ersparte Fremdkapitalzins aber deutlich höher



© Jan Engel – Fotolia.com

sein als die den Mitarbeitern zugesagte Verzinsung, damit daraus auch die Kosten der pdUK gedeckt werden können.

### Nichts für Kleinunternehmen

Die Gesamtkosten einer pdUK dürfen nicht unterschätzt werden. Allein für die Ersteinrichtung fallen Kosten an, die der Höhe nach mit den Abschlusskosten von Versicherungen vergleichbar sind. Allerdings zahlt die Kosten nicht der Arbeitnehmer durch verringerte Leistungen, sondern der Arbeitgeber zusätzlich zur Zinsgarantie. Hinzu kommen jährlich laufenden Verwaltungskosten.

Häufig unterschätzt wird auch der Zeitaufwand des Arbeitgebers bei der Verwaltung des Modells, vor allem wenn er sich nicht ohne Kontrolle den Verwaltungsabläufen der pdUK beugen möchte. Die wahre Komplexität zeigt sich oft erst nach Jahren, wenn erste Änderungen an der Versorgung vorgenommen werden sollen. Nach den Erfahrungen der febs Consulting GmbH sollte ein Unternehmen mindestens 50 potenzielle Versorgungsberechtigte haben, damit sich die Einrichtung lohnt.

### Steuervorteile mit der pauschaldotierten U-Kasse

Wenn der Arbeitgeber bereit ist, eine attraktive Verzinsung zu garantieren, dann kann er ca. bis zu 10 bis 15 Jahre lang zusätzlich erhebliche Steuervorteile generieren. Denn die abzugsfähigen Betriebsausgaben orientieren sich nicht an den Umwandlungsbeträgen der Mitarbeiter, sondern errechnen sich pauschal aus der Leistung im Alter.

Was häufig übersehen wird: Dieses „Steuersparmodell“ funktioniert in Modellrechnungen hervorragend, in der Realität oft aber nur die oben genannten 10 bis 15 Jahre lang. Danach benötigt das Unternehmen eine qualifizierte Beratung zur Fortsetzung der Versorgung. Und dieser Aufwand wird in den Modellrechnungen oft nicht einkalkuliert.

### Tipp für Vermittler

Wer als nicht spezialisierter Vermittler auf einen unzufriedenen Kunden mit einer bestehenden pdUK oder auf einen interessierten Arbeitgeber mit vorliegendem pdUK-Angebot trifft, sollte dem Kunden dringend raten, einen spezialisierten und objektiven Berater hinzuzuziehen. Nach einer seriösen und objektiven Beratung steigen viele Arbeitgeber von einer bestehenden pdUK auf ein Versicherungsmodell um oder entscheiden sich bei der Neueinrichtung gegen die pdUK und für eine versicherungsfinanzierte Versorgung. ■

### Beispiel

Ein 27-jähriger Mitarbeiter wandelt monatlich 100 Euro um und erhält dafür inkl. ca. 3,8% Zins p. a. mit 67 Jahren ein Alterskapital von 110.000 Euro. Die interne Verzinsung der Kasse beträgt 6%.

Der Arbeitgeber kann in den ersten sieben Jahren Betriebsausgaben in Höhe von jährlich 2,5% aus 110.000 Euro = 2.750 Euro geltend machen. Hinzu kommen jährlich 6% der aufgelaufenen Betriebsausgaben. Das sind nach sieben Jahren nochmals knapp 1.200 Euro jährlich, Tendenz steigend. Nach 40 Jahren summieren sich die steuerlich geltend gemachten Betriebsausgaben auf insgesamt 225.000 Euro – bei einer „echten“ Versorgungsverpflichtung von nur 110.000 Euro.

Von Andreas Buttler, <<<<<<  
Gesellschafter der febs Consulting GmbH