



Betriebliche Altersvorsorge

## Mit Nachhaltigkeit zum Ziel



**Neue Wege in der betrieblichen Altersversorgung**  
Liquiditätsvorteile statt Beitragsbelastung

8

**Chancen durch Veränderung?**  
Klarheit und Courage in der Arbeitswelt

28

**Markenrecht**  
In drei Schritten zur geschützten Marke

34

Neue Wege in der betrieblichen Altersversorgung

## Liquiditätsvorteile statt Beitragsbelastung

Mit einer intelligenten Betriebsrentenlösung über eine Unterstützungskasse können Unternehmer ihre Liquiditätssituation nachhaltig verbessern und ihren Mitarbeitern zudem eine attraktive Altersabsicherung bieten.



Schon lange ist bekannt, dass die gesetzliche Rente nicht ausreichen wird, um den gewohnten Lebensstandard im Alter zu halten. Die betriebliche Altersversorgung (bAV) ist heute eines der beliebtesten Instrumente zur Schließung der drohenden Rentenlücke von Arbeitnehmern und Führungskräften. Der Grund: Der Staat fördert die bAV durch Steuer- und Sozialversicherungsvorteile in der Ansparphase und besteuert im Gegenzug die Altersleistungen – dann allerdings zu einem oft niedrigeren Steuersatz im Rentenalter.

Viele Unternehmer verbinden die bAV nur mit Versicherungen: Die Arbeitnehmer verzichten auf Teile ihres Bruttoeinkommens und lassen das Geld stattdessen vom Arbeitgeber in eine Direktversicherung oder Pensionskasse einzahlen. Der Arbeitgeber gibt oft noch einen Zuschuss aus den gesparten Sozialversicherungsbeiträgen oder gewährt gar eine rein arbeitgeberfinanzierte Versorgung.

Mitarbeitern eine marktübliche Direktversicherung oder Pensionskasse anzu-

bieten wird für Unternehmer jedoch immer riskanter. Viele Lebensversicherungen befinden sich in Schieflage und sind keine verlässlichen Partner in der bAV. Erste Pensionskassen mit mehreren Tausend versorgungsberechtigten Arbeitnehmern und Rentnern sind zahlungsunfähig und wälzen ihre Zahlungsverpflichtungen an die Arbeitgeber ab.

Das seit dem 1.1.2018 geltende Betriebsrentenstärkungsgesetz ändert daran nichts und dient in erster Linie dazu, instabilen Versicherungen frisches Geld zu beschaffen. Entgegen den Empfehlungen der Experten haben sich einmal mehr die Interessen der Lobbyisten (Gewerkschaften und Versicherer) durchgesetzt. Herausgekommen sind Regelungen, die die Komplexität der bAV noch weiter erhöhen, anstatt spürbare Verbesserungen zu liefern.

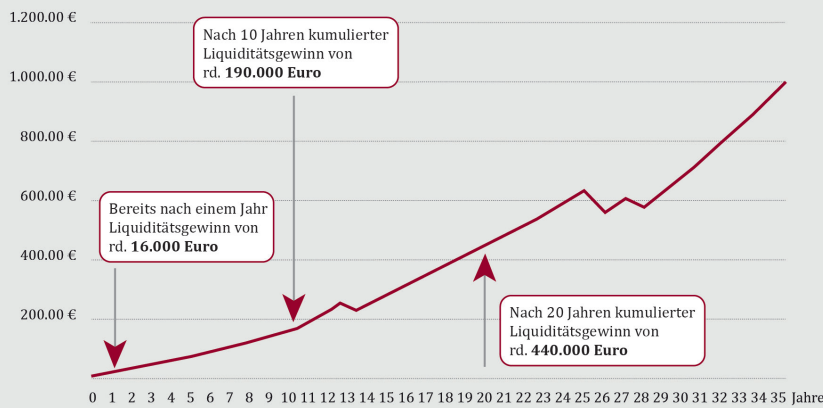
### Versicherungsunabhängige bAV als Liquiditätsmodell

Weitgehend unbekannt sind hingegen die Möglichkeiten der pauschaldotierten Un-

terstützungskasse: Die Unterstützungskasse ist ein externer Träger der bAV, der hinsichtlich seiner Kapitalanlage völlig frei ist. Ebenso flexibel ist das Unternehmen bei der Ausgestaltung der Versorgungsleistungen. Für die Zusagen muss das Unternehmen außerdem keine Rückstellungen in der Bilanz bilden, da die Verpflichtungen ausgelagert sind. Große Unternehmen wie Siemens oder Volkswagen setzen seit langem auf diesen Durchführungsweg.

Je nach Konzeption der Betriebsrentenlösung können entweder einmalige Kapitalleistungen oder laufende Rentenzahlungen zugesagt werden. Einmalige Kapitalleistungen sind oft für beide Seiten attraktiver, da sie eine genaue Planung des Liquiditätsbedarfs ermöglichen und für den Arbeitnehmer außerdem steuerlich begünstigt sind. Die finanziellen Mittel fließen bei der pauschaldotierten Unterstützungskasse nicht Monat für Monat sofort aus dem Unternehmen ab, wie es bei Versicherungslösungen der Fall ist. Vielmehr verbleibt das Geld bis zum Renteneintritt im Unternehmen und

### Liquiditätseffekte für ein typisches mittelständisches Unternehmen



#### Unser Beispielfall

- > Mittelständisches Unternehmen mit 10 Mitarbeitern
- > Rechtsform GmbH, Gesamtsteuersatz 30 %
- > Gesamtkapitalrendite 6 % p.a.
- > Durchschnittsalter der Mitarbeiter 37,5 Jahre
- > Entgeltumwandlung pro Mitarbeiter 100 Euro mtl., Arbeitgeberzuschuss pro Mitarbeiter 25 Euro mtl., zugesagte Verzinsung 3,5 %
- > Angenommener Beitragssatz Pensions-Sicherungs-Verein 2,6 %
- > Berücksichtigung aller Leistungen und Kosten

steht somit für langfristige Investitionen oder Kapitalanlagen zur Verfügung. Das Unternehmen wird dadurch auf lange Sicht unabhängiger von Fremdkapitalgebern und hat die Hoheit über die Gelder.

Wird die bAV über einen Entgeltverzicht der Mitarbeiter finanziert, sinken zudem die monatlichen Personalkosten sofort und dauerhaft.

#### Sicherheit und Motivation

Die Einführung einer unternehmenseigenen Betriebsrente zeigt Wertschätzung und stärkt sowohl Mitarbeiter als auch Unternehmen. Das verbindet. Ein Leben lang.

Die Ansprüche der Mitarbeiter sind gesetzlich durch den Pensionsversicherungsverein vor Insolvenz geschützt. Die erreichbaren Leistungen sind zudem meist deutlich höher als bei Versicherungen, da die monatlichen Beiträge nicht mit Kosten belastet, sondern ab dem ersten Euro verzinst werden. Das bindet vor allem Fach- und Führungskräfte dauerhaft an das Unternehmen und verschafft Unternehmern einen unschlagbaren Wettbewerbsvorteil im „Kampf“ um qualifizierte Nachwuchskräfte.

Scheidet doch einmal ein Arbeitnehmer vorzeitig aus dem Unternehmen aus, so bleibt ihm der bisher erreichte Anspruch in voller Höhe erhalten. Die Leistung wird auch in diesen Fällen erst im Rentenalter

fällig, sodass die Mittel weiterhin langfristig im Unternehmen verbleiben. Arbeitgeberfinanzierte Zusagen bleiben dem ausscheidenden Mitarbeiter ebenfalls erhalten, wenn die Zusage zuvor drei Jahre bestanden hat und er mindestens 21 Jahre alt ist. Eine „Zwangsbezuschung“ in Höhe von 15% des Entgeltverzichts, wie es das Betriebsrentenstärkungsgesetz ab dem Jahr 2019 für Versicherungslösungen vorsieht, gilt für Unterstützungskassen nicht.

#### Flexible Ausgestaltung

Die Mitarbeiter sind bei der Einbringung von Entgeltbestandteilen in die bAV erheblich flexibler als bei den versicherungsförmigen Durchführungswegen: So können auch einmalige Entgeltverzichtsbeiträge eingebracht werden, z.B. aus Überstunden, Weihnachtsgeldern oder Tantiemen. Der Entgeltverzicht zugunsten einer Unterstützungskassenversorgung ist steuerlich in unbegrenzter Höhe möglich. Sozialversicherungsfrei ist die Einbringung bis zu einem Betrag von derzeit 268 € monatlich oder 3.216 € jährlich. Höhere Beträge sind sozialversicherungspflichtig, sofern das verbleibende Einkommen des Arbeitnehmers nicht ohnehin die Beitragsbemessungsgrenzen übersteigt. Die hohe Flexibilität macht diese bAV-Lösung auch für Spitzenverdiener und insbesondere (Gesellschafter-)Geschäftsführer einer GmbH interessant.

Bei einer arbeitgeberfinanzierten Betriebsrente muss – egal ob Unterstützungskasse oder Versicherung – die sehr großzügige steuerliche Angemessenheitsgrenze beachtet werden: Die Finanzverwaltung erkennt eine bAV nur dann an, wenn alle Rentenansprüche einschließlich der gesetzlichen Rente nicht mehr als 75% des derzeitigen Einkommens betragen. Tantiemen werden dabei mit dem Durchschnitt der letzten fünf Jahre berücksichtigt. Für einmalige Kapitalleistungen gibt es eine vorteilhafte Umrechnungsvorschrift: Diese Leistungen gelten als Rentenzahlung über zehn Jahre, werden also auf 120 Monate umgerechnet.

#### Berater und Verwaltungspartner kritisch auswählen

Die Einrichtung und die laufende Verwaltung einer Unterstützungskassenlösung erfordert ein hohes Maß an Sachverstand und betriebswirtschaftlicher Beratungskompetenz. Interessierte Unternehmen sollten sich daher an einen Spezialisten wenden, der auch die Liquiditätsauswirkungen simulieren und anhand der konkreten Unternehmenssituation erläutern kann. Zudem muss der Anbieter die Verwaltung auf lange Sicht gewährleisten können. Die Entscheidung für ein solches bAV-Modell ist eine langfristige strategische Entscheidung, die das Unternehmen in jedem Fall auch mit seinen Rechts- und Steuerberatern abstimmen sollte.

Mit einem gut strukturierten Unterstützungskassenmodell profitieren Unternehmer von einem echten „Darlehen“ ihrer Mitarbeiter. Sie können mit dem Geld langfristig wirtschaften und so das benötigte Kapital sukzessive aufbauen. Da Zeitpunkt und Höhe der fälligen Altersleistungen schon im Vorfeld absehbar sind, kann der Arbeitgeber mit den freien Mitteln genau planen. Dazu kommen erhebliche Steuervorteile, die den Vermögensaufbau im Unternehmen unterstützen. ■



**Andreas J. Kätsch**  
Vorstand der Münchner Versorgungsmanagement AG  
[www.mvm.ag](http://www.mvm.ag)