

BETRIEB

- RISIKOMANAGEMENT
- AUSRÜSTUNG
- RECHT AKTUELL



Insbesondere in der Generation Y/Z steigt das Sicherheitsbedürfnis – unter anderem was die finanzielle Absicherung im Alter betrifft.

RENAISSANCE DER BETRIEBLICHEN ALTERSVORSORGE

DIE RÜCKGEDECKTE UNTERSTÜTZUNGSKASSE

Die betriebliche Altersvorsorge ist insgesamt ein wichtiges Instrument beim „War for Talents“. Das steigende Sicherheitsbedürfnis vieler aktiver Leistungsträger kann der Dienstleister mit einer Unterstützungskasse flexibel, versorgungsgenau und kostengünstig bedienen.

Die Unterstützungskasse ist die älteste Form der fünf Durchführungswege der betrieblichen Altersversorgung. Als externe und eigenständige Versorgungseinrichtung übernimmt sie die Organisation für den Gebäudedienstleister, der damit zur Altersvorsorge seiner Fach- und Führungskräfte beitragen kann. Die

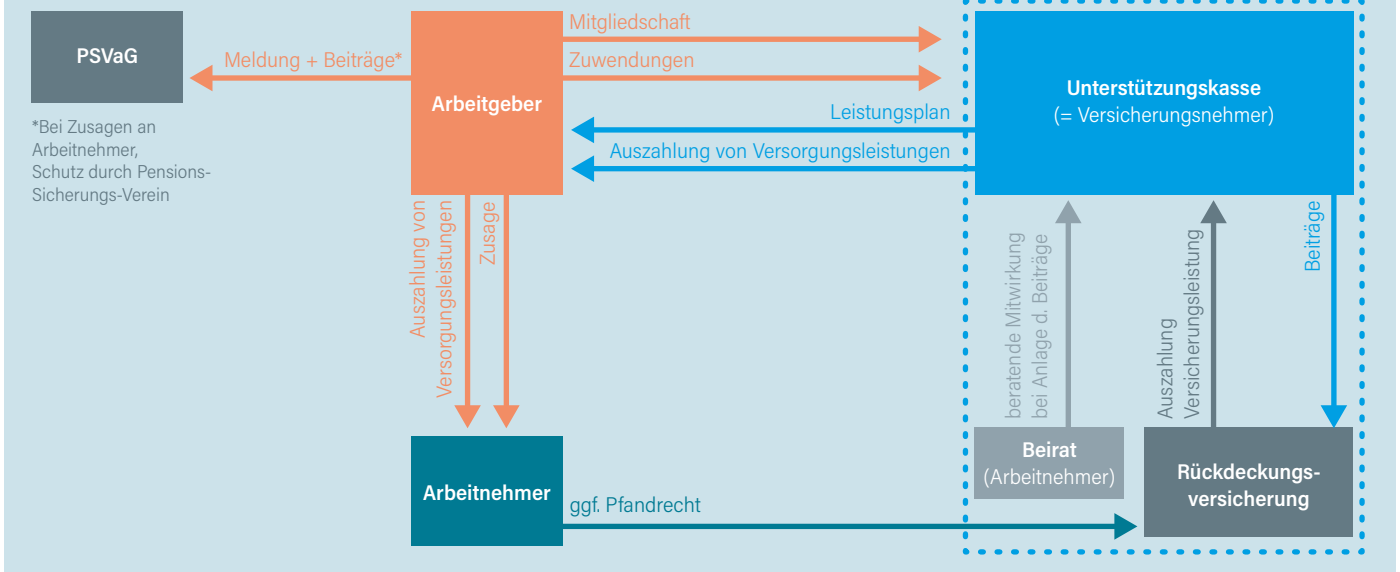
Versorgung über eine Unterstützungskasse ist offen für alle Beschäftigungsverhältnisse der Lohnsteuerklassen 1 bis 6.

Arbeitnehmerfinanzierte Zuwendungen an eine Unterstützungskasse sind grundsätzlich unbegrenzt steuerfrei und zusätzlich bis zu vier Prozent der Beitragsbemessungsgrenze (BBG) in der allgemeinen Rentenversicherung (West) sozialversicherungsfrei. Zudem sind arbeitgeberfinanzierte Zuwendungen an eine Unterstützungskasse unbegrenzt steuer- und sozialversicherungsfrei. Arbeitgeberfinanzierte Anwartschaften stehen Arbeitnehmern derzeit erst nach drei Jahren Firmenzugehörigkeit und Vollendung des 21. Lebensjahres zu. Arbeitgeberzuschüsse oder die Umwidmung von vermögenswirksamen Leistungen sind in der Unterstützungskasse problemlos möglich.



Christoph H. Neumann
ist spezialisierter Versicherungsmakler
für Gebäudedienstleister.

Funktionsweise der rückgedeckten Unterstützungskasse



Grundsätzlich gibt es zwei Arten von Unterstützungskassen:

- die pauschaldotierte Unterstützungskasse, die das Versorgungsvermögen frei am Kapitalmarkt anlegen kann, und
- die rückgedeckte Unterstützungskasse, die das Versorgungsvermögen ausschließlich über Rückdeckungsversicherungen anlegt und kongruent absichert.

Bei der Wahl der Unterstützungskasse sind die Ziele des Gebäudedienstleisters und auch die Ziele der versorgungsberechtigten Fach- und Führungskräfte zu berücksichtigen. Für die Wahl der rückgedeckten Unterstützungskasse spricht das Garantieverprechen einer vollständig und deckungsgleich rückgedeckten Lösung. Alle Finanzierungs- und Versorgungsrisi-

ken werden auf ein geeignetes Versicherungsunternehmen übertragen. Davon profitieren Unternehmen und Fach- und Führungskräfte: Schließlich kommt es beiden Seiten darauf an, dass die investierten Mittel sicher angelegt und alle zugesagten Versorgungsleistungen sicher erbracht werden.

LEBENSSTANDARD IM ALTER HALTEN

Die rückgedeckte Unterstützungskasse eignet sich besonders für gut verdienende Gesellschafter, Geschäftsführer sowie Fach- und Führungskräfte, die ihren Lebensstandard im Alter halten wollen. Denn wie bei der Direktzusage beziehungsweise Pensionszusage bleiben während der Ansparphase die Beiträge in unbegrenzter Höhe steuerfrei, während bei anderen Formen der betrieblichen Altersvorsorge Höchst- ►

BEISPIELRECHNUNG

Gesellschafter/Geschäftsführer

Der Gesellschafter/Geschäftsführer tritt aus der Sozialversicherung aus und sichert sich über das Unternehmen mit dem gleichen Höchstbeitrag der gesetzlichen Rentenversicherung ab.

Name: Max Mustermann

Geburtsdatum: 01.01.1995

Rentenbeginn: 67 (gesetzliches Renteneintrittsalter)

Arbeitgeber-Versorgungsbeitrag mtl.	1.357 Euro
garantierte Mindestleistung	507.274 Euro
mit 3 % Nettoverzinsung	
Versorgungsleistung	1.208.964 Euro
alternativ lebenslange mtl. Rente	3.291 Euro

Die Beiträge sind zu 100 % Betriebsausgaben und mindern die Steuerlast des Unternehmens. Die Versorgungsbeiträge sind in der Höhe frei wählbar. Der Gebäudedienstleister kann somit die Beiträge zielgenau seinem individuellen Versorgungsbedürfnis anpassen.

grenzen gelten. Die Höhe der Versorgungsbeiträge ist praktisch nach oben unbegrenzt. Und: Die Versorgung ist komplett ausgelagert und erscheint nicht in der Unternehmensbilanz.

Ein weiterer Vorteil für den Arbeitgeber: Mit der rückgedeckten Unterstützungskasse kann der Gebäudedienstleister seine Fach- und Führungskräfte motivieren und langfristig ans Unternehmen binden. Insbesondere die Generationen Y und Z werden mit der rückgedeckten Unterstützungskasse bei ihrem ausgeprägten Sicherheitsbedürfnis abgeholt und das Bedürfnis nach Transparenz lässt sich damit überzeugend befriedigen.

DAS MATCHING-CONTRIBUTION-MODELL

Aus der Sicht der Soziologie sind die heutigen und auch zukünftige Fach- und Führungskräfte in der Regel bereit, sich an der Altersvorsorge zu beteiligen. Grundlage hierfür ist ein Vorschlag, der die Arbeitgeberunterstützung und Arbeitnehmerbeteiligung transparent und ausgewogen gestaltet. Hierfür kann im Versorgungsplan der rückgedeckten Unterstützungskasse ein sogenanntes Matching-Contribution-Modell vereinbart werden.

Das Matching-Contribution-Modell funktioniert wie folgt: Für die Beschäftigten wird ein vertraglich festgelegter Basisbeitrag bezogen auf das Jahresbruttoentgelt durch den Gebäudedienstleister in die rückgedeckte Unterstützungskasse bezahlt. Gestützt auf dem Basismodell hat jede Fach- und Führungskraft die Möglichkeit, Eigenbeiträge einzubezahlen, um

BEISPIELRECHNUNG

Matching-Contribution-Modell

Name: Max Mustermann

Geburtsdatum: 01.01.1995

Rentenbeginn: 67 (gesetzliches Renteneintrittsalter)

Mit und ohne Mitarbeiterbeteiligung	Basis-Variante	Matching-Variante
Arbeitgeber-Basisbeitrag mtl.	200 Euro	200 Euro
Arbeitnehmer-Eigenbeitrag mtl.	0 Euro	100 Euro
Arbeitgeber-Zusatzbeitrag (Matching)	0 Euro	100 Euro
garantierte Mindestleistung	74.720 Euro	149.440 Euro
mit 3 % Nettoverzinsung		
Versorgungsleistung	177.326 Euro	355.534 Euro
alternativ lebenslange mtl. Rente	483 Euro	968 Euro

Die Versorgungsbeiträge des Arbeitgebers sind zu 100% Betriebsausgaben und mindern die Steuerlast. Die Beiträge des Arbeitnehmers gelten als Vorsorgeaufwendung und sind zu 90 % steuermindernd auf die Einkommenssteuer anzurechnen.

so die Altersversorgung zu verbessern. Der Gebäudedienstleister verpflichtet sich, jeweils einen weiteren Zusatzbeitrag in gleicher Höhe des Eigenbeitrags zu zahlen (Matching). Da der Arbeitgeberbeitrag nun höher ist, kann auch der Eigenbeitrag erhöht werden. Für all jene, die keine Eigenbeiträge leisten möchten, wird weiterhin der Grundbeitrag des Arbeitgebers für die rückgedeckte Unterstützungskasse einbezahlt. Die Besonderheit dieses Modells besteht also darin, dass auf der Grundlage eines Arbeitgeber-Basisbeitrags jeder Eigenbeitrag des Arbeitnehmers einen zusätzlichen Arbeitgeberbeitrag auslöst.

Bei Unternehmen ist das Matching-Contribution-Modell vor allem deshalb beliebt, weil es gezielt jene Mitarbeiter motiviert, die eine Altersvorsorge besonders wertschätzen. Nicht zuletzt ist dieses Modell aktiv beim Recruiting einsetzbar, indem der Gebäudedienstleister damit die qualifiziertesten Arbeitskräfte für das Unternehmen begeistern kann. ■

Christoph H. Neumann, Sicherheitshalber

c.neumann@sicherheitshalber.de

BEISPIELRECHNUNG

Fach- und Führungskraft

Der Gebäudedienstleister baut für die Fach- und Führungskräfte eine betriebliche Altersvorsorge auf. Die Versorgungsbeiträge sind dem Grunde nach vom Arbeitgeber frei zu wählen.

Name: Max Mustermann

Geburtsdatum: 01.01.1995

Rentenbeginn: 67 (gesetzliches Renteneintrittsalter)

Arbeitgeber-Versorgungsbeitrag mtl.	500 Euro
-------------------------------------	----------

garantierte Mindestleistung	186.800 Euro
-----------------------------	--------------

mit 3 % Nettoverzinsung

Versorgungsleistung	444.635 Euro
---------------------	---------------------

alternativ lebenslange mtl. Rente	1.210 Euro
-----------------------------------	-------------------