



Pauschaldotierte Unterstützungskasse- Funktion, Vorteile, Nachteile, Gestaltungsmöglichkeit, Steuer

02.02.2022 • ⌂ 15 Minuten Lesezeit • ★★★★★ (621)

1. Grundlagen

Altersversorgung gewinnt in Deutschland immer mehr an Bedeutung:

Höhe der gesetzlichen Rente, Demographie-Faktor, Überalterung, Fachkräftemangel, Haftungsfragen, Liquidität und Finanzierung, Probleme der Versicherungswirtschaft sind Schlagworte, die Unternehmen nach- und umdenken lassen und interne Durchführungswege wie die Direktzusage oder die pauschaldotierte Unterstützungskasse in den Fokus rücken.

Die pauschaldotierte Unterstützungskasse ist, neben Direktversicherung, Pensionskasse, Pensionsfond und Direktzusage, einer der fünf Durchführungswege der betrieblichen Altersversorgung (bAV), die im BetrAVG geregelt ist.

Die Unterstützungskasse ist nach der gesetzlichen [Definition](#) des § 1b Abs. 4 BetrAVG eine rechtlich selbständige Einrichtung. Sie gewährt laut Gesetz keinen Rechtsanspruch und unterliegt deshalb auch nicht der BaFin. Dem fehlenden Rechtsanspruch steht allerdings ein faktischer Anspruch aufgrund der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts und des Bundesverfassungsgerichts gegenüber. Steuerlich kennt die Unterstützungskasse zwei Finanzierungsformen, die pauschaldotierte Unterstützungskasse und die kongruent rückgedeckte, die in § 4 d EStG geregelt sind.

Die Ansprüche der Mitarbeiter aus Unterstützungskassenzusagen sind beim PSV im Falle der Insolvenz des Arbeitgebers abgesichert. Ausnahmen beim Insolvenzschutz gibt es bei [Gesellschafter-Geschäftsführern](#). Dabei besteht kein Unterschied zwischen pauschaldotierten und rückgedeckten Ukassen.

Unterstützungskassen gibt es als [Gruppenunterstützungskassen oder Einzelunterstützungskassen](#) oder auch Konzernunterstützungskassen. Sie können sowohl in der Rechtsform des eingetragenen Vereins (e.V.), der Stiftung oder der GmbH organisiert sein.

2. Leistungen der Unterstützungskassen

Über Ukassen können Leistungen für Tod und Invalidität oder Berufsunfähigkeit als Renten (Langlebigkeit) oder einmalige Kapitalleistungen gewährt werden. Neben den Leistungen Altersversorgung, Hinterbliebenenversorgung und Invaliditätsversorgung kann die pauschaldotierte Unterstützungskasse auch eine Leistung von Fall zu Fall erbringen.

In der [Vermögensanlage](#) ist die pauschaldotierte Unterstützungskasse allerdings frei, während die rückgedeckte die Mittel für die entsprechende Versicherung verwendet.

3. Versorgungsberechtigte in Unterstützungskassen

Versorgungsberechtigt können Arbeitnehmer und ehemalige Arbeitnehmer und deren Angehörige sein, sowie Personen, denen aus Anlass ihrer Tätigkeit für das Trägerunternehmen eine schriftliche Zusage auf bAV erteilt wurde. Dies kann zum Beispiel auch ein Handelsvertreter oder auch ein freier Mitarbeiter sein.

Rechtliche Beratung im Zusammenhang mit der Erteilung von Zusagen ist grundsätzlich sinnvoll und angeraten. Ein [Beratungsablauf](#) durch entsprechend Befugte gewährleistet Rechtsicherheit.

4. Historie der Unterstützungskassen

Die ersten Unternehmen, die Unterstützungskassen gründeten, waren 1858 Krupp, 1864 Dyckerhoff, 1879 BASF, 1882 Hoechst, 1869 Siemens und im Jahr 1929 Bosch. UKassen trugen nicht wenig zum Wachstum dieser Gesellschaften bei.

5. Steuerliche Regelungen

§ 4 d EStG regelt die steuerlich zulässigen Zuwendungsmöglichkeiten.

Für rückgedeckte Unterstützungskasse ist dies vereinfacht ausgedrückt der Betrag, der für die Versicherung notwendig ist, die die Zusage auch kongruent abdeckt.

Bei der pauschaldotierten Unterstützungskasse sind dies %-Sätze von der zugesagten Leistung. Bei Renten sind es 25 % der Jahresrente und bei Kapitalzahlungen 2,5 % der Kapitalzusage, die jährlich der Unterstützungskasse zugeführt werden können. Dies allerdings nur solange, bis 20 % der Kapitalzusage oder 200 % der Jahresrente erreicht sind. Zinsen eingerechnet, ist dies meist nach 7 Jahren der Fall. Danach dürfen der Unterstützungskasse noch Zinsen und sonstige Erträge der Unterstützungskasse steuerwirksam zugeführt werden. Zum Leistungszeitpunkt darf eine mögliche Differenz zwischen Kapitalzahlung und Kassenvermögen zugeführt werden. Bei Rentenzahlung darf bis zum Deckungskapital nach Anlage 1 des § 4 d EStG aufgefüllt werden.

Als juristische Person des privaten Rechts ist eine Unterstützungskasse grundsätzlich voll körperschaftsteuerpflichtig. Allerdings können sie – was die Regel sein sollte – bei Einhaltung bestimmter Vorschriften von der Körperschaftsteuer freigestellt werden, § 5 KStG. Beispielsweise ist dies die Einhaltung der sogenannten 88/8/4 Regelung, d.h. nur 4 % der Anwärter dürfen unbeschränkte Leistungen beziehen, (für die anderen gibt es Beschränkungen in 2 Stufen), Gesellschaftergeschäftsführer und deren Angehörige dürfen nicht in der Mehrheit sein. Diese Regelungen finden sich in §§ 1 bis 3 KStDV.

Zuwendungen an die Unterstützungskasse stellen lohnsteuerlich beim Mitarbeiter keinen Zufluss dar und lösen unabhängig ob arbeitnehmerfinanziert oder arbeitgeberfinanziert keine Lohnsteuerpflicht aus.

Mehr zur steuerlichen Behandlung beim Arbeitgeber und Arbeitnehmer finden Sie [hier](#).

6. Auswahl der Berater/Anbieter für die Einrichtung pauschaldotierter Unterstützungskassen, Quali-

tätsbeurteilung

Nach erfolgter Beratung über die Durchführungswege auf Basis der **persönlichen Zielprämissen** sollte ein entsprechender **Berater** ausgewählt werden, der sich sowohl um eine ausführliche Beratung im Vorfeld, um die Einrichtung als auch die langfristige Verwaltung kümmert.

7. Funktionsweise der pauschaldotierten Unterstützungskasse

Der Versorgungsberechtigte erhält durch seinen Arbeitgeber eine Zusage auf betriebliche Altersversorgung. Die Höhe ergibt sich beim beitragsorientierten Modell aus dem Monatsbeitrag und einem von Arbeitgeber zugesagten Zins sowie der Laufzeit. Teilweise werden auch reine Leistungszusagen erteilt auf einen bestimmten fixen Betrag von Kapital oder Rente. Durch die Entgeltumwandlung erhält der Arbeitgeber wirtschaftlich langfristige, zinsgünstige und sicherheitenfreie Darlehen vom Mitarbeiter, die aus Mitarbeitersicht durch den PSV geschützt sind. Die Zinsen bewegen sich meist zwischen 1 % und maximal 2 %. Höhere Zinsen sind wenig zu empfehlen und sollten eher durch einen Arbeitgeberzuschuss substituiert werden.

Der Arbeitgeber wird Mitglied in einer bestehenden Gruppenunterstützungskasse oder gründet seine eigene Firmen- oder Konzernunterstützungskasse. In einer Versorgungsordnung werden die grundsätzlichen Spielregeln festgelegt. Als Beispiele sei hier Art und Höhe der Versorgungsleistungen, Zusagezins, Leistungszeitpunkt, Rente oder Kapital, Optionsrechte, vorzeitiger Ruhestand, Hinterbliebenenleistung ja oder nein, etc. erwähnt. Die für die rechtliche Umsetzung beauftragten Rechtsanwälte erstellen Leistungsplan und Finanzierungsplan für die Unterstützungskasse, fertigen die Entgeltumwandlungsvereinbarungen und andere notwendigen Dokumente. Soweit bei arbeitnehmerfinanzierten oder mischfinanzierten Modellen eine Einzelberatung erforderlich ist, erfolgt diese gegenüber dem Arbeitnehmer. Im Vorfeld findet regelmäßig eine allgemeine Informationsveranstaltung als Mitarbeiterveranstaltung statt. Entgeltumwandlungen bleiben unbeschränkt steuerfrei und beschränkt sozialversicherungsfrei bis zur jeweiligen jährlich sich ändernden Grenze (im Jahr 2021 sind dies 284 € monatlich oder 3.408 € jährlich, 4 % der BBG).

Im Anschluss erhalten die Mitarbeiter ihre Versorgungsdokumente bestehend aus Zusage und Anwartschaftsbestätigung und allgemeinen Informationen.

Jährlich erhalten sowohl Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer Unterlagen über die Entwicklung ihres Anspruchs bzw. ihrer Verpflichtung, Fälligkeitslisten, Barwerte etc.

Der Arbeitgeber entscheidet bei der pauschaldotierten Unterstützungskasse über die Höhe seiner Dotierung, die er steuerlich gelten machen möchte bis zum jeweiligen steuerlichen Maximum. Nach Zuführung an die Unterstützungskasse entscheidet er über die Anlage der Dotierungen in Vermögensverwaltungen seiner Vorgabe oder zur Nutzung im eigenen Unternehmen, indem diese Mittel als Darlehen wieder an das Trägerunternehmen zurückgewährt werden.

Im Leistungszeitpunkt zahlt die Unterstützungskasse an die Mitarbeiter, die sich bei ihr oder dem Arbeitgeber melden, die entsprechenden Leistungen aus. Im Normalfall sind dies Kapitalleistungen, die aus einem monatlichen Beitrag und dem Zins und der Laufzeit ermittelt wurden und zu jedem Zeitpunkt transparent und für jeden klar kalkulierbar waren. Unternehmen oder Unterstützungskasse übernehmen die Abrechnungsverpflichtung und führen Sozialversicherung und ggfs. Lohnsteuer ab.

8. Pauschaldotierte Unterstützungskasse in der Bilanz, Lastwert, partielle Steuerpflicht und Anhangsangabe

Die pauschaldotierte Unterstützungskasse führt nach Art 28 EGHGB zu keiner Pensionsrückstellung. Dagegen ist der **Lastwert im Anhang** einer Kapitalgesellschaft oder auch einer GmbH & Co. KG anzugeben. Der Lastwert ist der Unterschied zwischen dem Barwert der Verpflichtung und dem bereits gebildeten Kassenvermögen. Es ist also durchaus möglich, diesen Lastwert zu beeinflussen. Unterstützungskassen liefern diese Lastwerte i.d.R. im Rahmen ihrer Verwaltung mit.

Mit Erfüllung der dargestellten Vorschriften ist die Unterstützungskasse als soziale Einrichtung von der Körperschaftsteuer befreit. Ungeachtet dessen fällt, soweit das zulässige Kassenvermögen der gesamten Unterstützungskasse um mehr als 25 % überschritten ist, auf die Erträge des Teils des Kassenvermögens, der über diesem höchstzulässigen Kassenvermögen liegt, Steuer an; es führt zu einer sogenannten partiellen Steuerpflicht. Steuer fällt also nur auf die Erträge dieses zu hohen Vermögens an. Dies könnte zwar vermieden werden, ist aus steuerlichen Gründen auf Ebene des Trägerunternehmens jedoch wenig sinnvoll.

9. Vorteile und Nachteile der pauschaldotierten Unterstützungskasse für den Arbeitgeber

9.1. Vorteile der pauschaldotierten Unterstützungskasse für den Arbeitgeber

Freie Kapitalanlage

Für viele Unternehmer stellt die Möglichkeit der freien Kapitalanlage einen erheblichen Vorteil gegenüber Versicherungslösungen dar. Sachwertorientierte Anlagen, fungible Anlage und eine breite Streuung werden hier häufig von den Vermögensberatern der Trägerunternehmen favorisiert. Viele nutzen die Liquidität aber auch im eigenen Unternehmen. Jeder Unternehmer hat hierzu seine eigene Vorstellung und sein eigenes Risikobewusstsein. Eine Vorgabe oder Empfehlung seitens der Unterstützungskasse hat immer zu unterbleiben.

Liquidität bleibt im Unternehmen und fließt nicht notwendigerweise an Externe oder eine Versicherung ab

Für viele Unternehmer ist gerade die Möglichkeit, die **Liquidität** aus der Entgeltumwandlung oder auch der vom Arbeitgeber beabsichtigten Zuschüsse im Unternehmen zu belassen und hier im arbeitgeberfinanzierten Bereich, ähnlich wie bei Rückstellungen, einen Steuervorteil und damit zusätzliche Liquidität zu schaffen, ohne dass es zu einem Mittelabfluss kommt. Die Liquidität entsteht zum einen aus der Entgeltumwandlung, die nicht abfließt und aus arbeitgeberfinanzierten Teilen, die ohne Abfluss zu einem Steuereffekt führen. Die pauschaldotierte Unterstützungskasse ist hier sicherlich kein **Steuersparmodell**, aber eben ein betriebswirtschaftliches Instrument, mit dem diese Wirkungen erreicht werden.

Auch bei Anlage der Mittel am Kapitalmarkt entsteht zumindest eine Liquiditätsreserve, da der Arbeitgeber jederzeit diese wieder liquidieren und nutzen kann. Eine Verpfändung an die Mitarbeiter findet nicht statt und ist durch den PSV-Schutz auch nicht notwendig.

Hohe Flexibilität in der Ausgestaltung

Bei der pauschaldotierten Unterstützungskasse handelt es sich um kein **starres System**. Es ist im Kern ein betriebswirtschaftliches Instrument, um zum Einen Liquidität zu generieren und zum Anderen Vorteile bei der Mitarbeiterbindung und Mitarbeitergewinnung zu erzielen. Die Unterstützungskasse hat dafür eine Vielzahl von Stellschrauben, mit denen Anpassungen vorgenommen werden können, um die unternehmerischen Zielsetzungen maximal zu erfüllen. Dies ist auch der Bereich, für den erfahrene Berater und deren umfassende Beratung notwendig sind. Wichtig dafür ist, dass der Unternehmer seine Zielsetzungen möglichst genau kennt. Dieser Rechtstipp kann die Möglichkeiten nicht umfassend erläutern. Die wichtigsten sind jedoch der Zins, der Arbeitgeberzuschuss, die Faktoren und Parameter, die den Arbeitgeberzuschuss beeinflussen wie Betriebszugehörigkeit, Funktion und Umwandlungsbetrag. Die Frage, ob **Rente oder Kapital** zugesagt wird, spielt eine große Rolle. Auch die Situation im Unternehmen spielt eine entscheidende Rolle. Ein Unternehmen der IT Branche mit jungen, gutverdienenden Mitarbeitern fordert eine andere Lösung als ein Unternehmen mit niedriger Gehaltsstruktur oder ein Unternehmen mit hoher Fluktuation.

Deutlich geringere Kosten im Vergleich mit einer Versicherungslösung

Im **Vergleich mit einer Versicherungslösung** sind die Kosten einer pauschaldotierten Unterstützungs kasse deutlich geringer. Sowohl die Einrichtungskosten, die den Abschlusskosten einer Versicherung entsprechen, sind mit 0,9 % bis maximal 2 % der zugesagten Leistung als marktübliche Größen lediglich ein Bruchteil dessen, was bei einer Versicherung kalkuliert wird. Meist ist bereits für die Maklerprovision ein Betrag in Höhe von 4 % oder mehr zu veranschlagen und für die Versicherung kalkuliert diese nochmal seinen ähnlichen Betrag für sich.

Die Verwaltungskosten der Unterstützungskasse sind fixe Stückkosten, die stark von der Anzahl der Mitarbeiter abhängen, aber im Mittel rd. 60,00 € - 80,00 € betragen. Selbstverständlich ist hier die Spanne am Markt groß und auch hier gibt es die Verknüpfung der Kosten mit der Zusage, die meist zu höheren Kosten führt als bei Ansatz von fixen Beträgen. Die Kosten trägt im Vergleich zu einer Versicherungslösung hier zwar der Arbeitgeber. Im Ergebnis sind sie aber klar und transparent kalkulierbar und erhöhen lediglich den **Effektivzins**, den die Liquidität aus der Entgeltumwandlung beispielsweise den Arbeitgeber kostet. Über einen **Break-Even-Zins** kann dies effektiv berechnet werden. Auch die Steuervorteile wirken sich in dieser Berechnung letztendlich aus. Der Mitarbeitermotivation kommt dies erheblich zu gute.

9.2. Nachteile und Risiko der pauschaldotierten Unterstützungskasse für den Arbeitgeber

Die **Nachteile** werden hauptsächlich von der Versicherungswirtschaft beschrieben, die versicherungsför mige Lösungen als das einzige Sinnvolle und dem Unternehmen zu Empfehlende ansehen. Übersehen wird hierbei, dass es Unternehmer in verschiedenen Situationen, mit unterschiedlichem betriebswirtschaftlichen Verständnis und unterschiedlichen finanziellen und personalpolitischen Zielen gibt.

Oftmals werden Sachverhalte verdreht, Halbwahrheiten in einen anderen Kontext gestellt oder einfach Falschbehauptungen getätigt. Sicherlich ist die pauschaldotierte Unterstützungskasse ein Instrument, das richtig eingesetzt werden muss und mit dem richtig umgegangen werden muss. Aber so ist es letztlich auch in der Versicherungswirtschaft. Dort wurden auch zum Beispiel Pensionskassen schon die Tätigkeit untersagt wegen finanzieller Schwierigkeiten, während andere Pensionskassen noch weiter tätig sind. In diesen Fällen wurde eben auch fehlerhaft und unverantwortlich mit dem Instrument Pensionskasse umgegangen. Teilweise wird entgegen dem Gesetz behauptet, die Zusagen können nicht zu 100 %

steuerlich geltend gemacht werden oder - genauso falsch - man könne keine vollständige Rückdeckung betreiben, wenn man das möchte

Als Nachteile werden genau die 4 Punkte genannt, die oben als Vorteil dargestellt sind.

Der flexiblen Kapitalanlage wird unterstellt, dass diese verloren gehen kann, Verluste erzielt werden etc. Dies ist allerdings auch bei einer Versicherung möglich und viele Unternehmer fühlen sich mit Staatsanleihen, für die sie haften, sicherlich nicht wohl.

Zum Thema Liquidität wird dargestellt, dass der Unternehmer per se damit nicht umgehen kann, nicht darauf aufpassen kann und diese weder erhalten noch vermehren kann. Tatsächlich ist es aber denkbar einfach, die Liquidität ist durch die Entgeltumwandlung oder die Arbeitgeberzuschüsse zu jedem Zeitpunkt da und vorhanden. Der Arbeitgeber schuldet auch nicht mehr als diese Umwandlungen oder Beiträge die er verspricht, die er irgendwann mit Zins auszahlen muss. Dabei ist Zins derzeit nicht mehr das große und entscheidende Thema. Auch ein Bankdarlehen ist einschließlich Zins zurückzuzahlen. Hier würde niemand von Haftung sprechen.

Renten werden häufig so dargestellt, dass sie der Normalfall seien. Das Gegenteil ist der Fall. Es handelt sich meist um Ausnahmen in bestimmten Situationen und bei meist sehr großen Unternehmen. Die Renten werden kalkuliert mit einer Lebenserwartung, die der Unternehmer für plausibel hält. Vereinfacht ausgedrückt, jede Lebenserwartung unterhalb der einer Versicherung, die meist den Durchschnitt um das 108. Lebensjahr ansetzt, führt für den Mitarbeiter zu einem Vorteil und ist aus Arbeitgebersicht durchaus verantwortbar. Wer die steuerliche Umrechnung von 10 zu 1 zwischen Kapital und Rente so darstellt, als würde so ein Unternehmer seine Renten berechnen lassen, versucht entweder bewusst zu verwirren, oder hat die Systematik nicht verstanden.

Die Flexibilität bei der Ausgestaltung ist nie ein Nachteil und eröffnet dem Unternehmer die Möglichkeit, verschiedene Varianten berechnen zu lassen und den tragbaren und auch risikoarmen Weg für sich zu wählen.

9.3. Die echten Risiken und Nachteile mit der pauschaldotierten Unterstützungskasse

So klar kalkulierbar Zusagen und Verpflichtungen zu jedem Zeitpunkt sind, folgendes bleibt als Risiko der pauschaldotierten Unterstützungskasse.

- Risiko: Der Unternehmer erzielt den zugesagten Zins von 1 % bis 2 % oder eben den Break-Even-Zins, den er bei Kostenneutralität erreichen muss, nicht. In diesem Fall kommt es zu einer, meist überschaubaren, Lücke. Dem steht zumindest der Vorteil der Liquiditätsreserve während der Laufzeit gegenüber. Betriebswirtschaftlich kann der sogar ein Überleben sichern, auch wenn zum Schluss ein Teil fehlen sollte.
- Risiko: Der Unternehmer verliert diese Liquidität. Dies ist auch bei einem Bankdarlehen möglich. Wer sich als Unternehmer nicht im Stande sieht, die Liquidität mit positiver Rendite zu nutzen, ist letztendlich auch mit einer pauschaldotierten Unterstützungskasse falsch beraten.

Ein Risiko besteht auch darin, eine falsche Konzeption vom **falschen Anbieter** zu erhalten oder auch **falsche Versprechen und falsche Berechnungen** aufzusetzen.

10. Vorteile und Nachteile der pauschaldotierten Unterstützungskasse für den Arbeitnehmer

10.1. Vorteile der pauschaldotierten Unterstützungskasse für den Arbeitnehmer

Die Vorteile für den Arbeitnehmer habe ich ausführlich [hier](#) zusammengefasst. Die wichtigsten seien hier in Kürze wiederholt.

- Verzinsung vom ersten Euro an, weil der Arbeitgeber die Kosten trägt
- Regelmäßig höhere Zinsen als eine Versicherungslösung
- Vollständiger Insolvenzschutz durch den PSV
- Regelmäßig höhere Arbeitgeberzuschüsse, da dies aus verschiedenen Gründen für den Arbeitgeber leichter möglich ist
- Leichter Ausgleich alternativ durch Nettolohnkomponenten wie einer Shoppingcard, um eine Rente zum Nulltarif für den Mitarbeiter zu konzipieren
- Transparenz und jederzeitige Kalkulierbarkeit für den Mitarbeiter – im Ergebnis wie ein Sparbuch

Transparenz und Garantien sowie auch Effizienz sind übrigens die wichtigsten Punkte, die Arbeitnehmer in Studien über deren Anforderungen an eine bAV stellen. Alle werden hier durch die pauschaldotierte Unterstützungskasse idealtypisch erfüllt.

10.2. Nachteile der pauschaldotierten Unterstützungskasse für den Arbeitnehmer

Echte Nachteile sind für den Mitarbeiter nicht ersichtlich. Dies zeigt auch die Erfahrung und die Erkenntnisse aus Gesprächen mit Arbeitnehmern.

Die Versicherungswirtschaft führt die Portabilität an, die bei einer pauschaldotierten Unterstützungskasse freiwillig und nicht gesetzlich vorgegeben ist.

Dies ist aber kein Nachteil der Unterstützungskasse, sondern ein Nachteil des neuen Arbeitgebers, der diese möglicherweise nicht anbietet. Die Zusage bleibt beim bisherigen Arbeitgeber erhalten und die Beiträge bis zum Zeitpunkt des Ausscheidens verzinsen sich weiter. Der Vertrag reduziert sich nicht oder wird ausgehöhlt, wie dies bei Versicherungen häufig der Fall ist.

Hätte der neue Arbeitgeber ebenfalls eine pauschaldotierte Unterstützungskasse und würde den gleichen Zins, Zuschuss und sonstige Parameter zu Grunde legen, ergibt sich in Summe die gleiche Leistung, die sich ergeben hätte, wenn der Arbeitnehmer beim bisherigen Arbeitgeber geblieben wäre. Der Wechsel per se bringt keinen Nachteil. Wenn der neue das Gleiche anbieten würde, ergäbe sich auch die gleiche Leistung.

Anders ist es bei Versicherungen. Hier ist der Nachteil bereits bei Abschluss des Vertrags durch die meist sehr hohen Kosten entstanden. Bei einem Wechsel werden die Kosten nicht weniger. Es werden lediglich neue Kosten durch einen neuen Abschluss vermieden. Mehr zu diesem Thema: [Kopfkissen schlägt Lebensversicherung - Die Zinsen der Lebensversicherer sinken weiter](#)

11. Gestaltungsmöglichkeiten mit der pauschaldotierten Unterstützungskasse

Eine umfangreiche Darstellung von [Gestaltungsmöglichkeiten](#) würde an dieser Stelle zu weit führen. Um eine Idee über die Möglichkeiten zu erhalten, möchte ich einige typische Varianten oder Überlegungen

und Modelle darstellen und ihre Vorteile kurz anreißen.

11.1 Arbeitgeberzuschüsse zur Entgeltumwandlung

Je nach Situation, können diese von der Betriebszugehörigkeit, vom Umwandlungsbetrag oder einer Funktion in unterschiedlicher Art und Weise geregelt werden.

Mein Tipp: Besser eine geringere Verzinsung und einen großzügigeren zielorientierten Zuschuss zugesagen.

Für den Mitarbeiter ist ein Zuschuss greifbarer als eine höher Verzinsung, bei Ausscheiden wird ein Zuschuss nicht mehr weiter gewährt, bei Ausscheiden unter 3 Jahren bleibt der Steuervorteil erhalten und der Anspruch auf den Zuschuss (nicht auf die Entgeltumwandlung) verfällt. Verwaltungskosten ändern sich durch 2 Zusagen nicht. Mehr dazu finden Sie in diesem [Rechtstipp](#).

11.2. Rente zum Nulltarif bei Unternehmen mit niedriger Gehaltsstruktur

Mein Tipp: Entgeltumwandlung und Ausgleich der Nettoeinbuße

Der Mitarbeiter wandelt 80 € oder 90 € um und erhält dafür eine Shoppingcard im Wert von 44 € pro Monat als steuer- und sozialversicherungsfreien Sachbezug. Der Arbeitgeber finanziert die Shoppingcard zum Teil aus Sozialversicherungersparnis und schafft durch geringem Mehraufwand dem Arbeitnehmer eine [Rente zum Nulltarif](#) und für sich erhebliche Liquiditätsgewinne.

11.3. Arbeitgeberfinanzierte Systeme bei Unternehmen mit hoher Fluktuation

Mein Tipp: Überschaubare monatliche Beträge erzeugen bereits Bindungswirkung ohne Liquiditätsabfluss und mit höherer Effektivität als eine Lohnerhöhung. Mit zunehmender Betriebszugehörigkeit können diese Beträge auch gesteigert werden. Schon mit 50 € pro Monat lässt sich viel erreichen. Bei [Fluktuation](#) entstehen Fluktuationsgewinne und die konservierten Steuern finanzieren die verbliebenen Arbeitnehmer mit. Anders als bei Versicherungslösungen, entstehen bei Fluktuation und reinem Austausch von Mitarbeitern keine neuen Abschlusskosten.

12. Fazit

Die Möglichkeiten sind vielfältig. Richtige [Beratung](#) schließt Risiken weitgehend aus. Wohlüberlegt und auf die Situation zugeschnitten, bieten sich vielfältige Chancen. Dennoch ist dieser Durchführungswege nicht für jeden Unternehmer geeignet.

Aus unserer Homepage finden sich die [wichtigsten Fragen und Antworten](#).

Hinweis: kostenfreier [Liquiditätsrechner](#) auf unserer Website zur näherungsweisen Selbstermittlung

Ich helfe Ihnen gerne bei einer Entscheidung oder stelle Ihnen ein Beispiel für eine pauschaldotierte Unterstützungskasse in Form einer Musterhochrechnung nach den Qualitätsrichtlinien des Bundesverbands pauschaldotierte Unterstützungskasse e.V. zur Verfügung.