

Leistungen der pauschaldotierten Unterstützungskasse

Traum-Werte im fünften Durchführungsweg



© alfa27 – Fotolia

Die pauschaldotierte Unterstützungskasse ist die große Profiteurin des BRSG. Bietet sie Maklern also neue Chancen? Wohl nur den anspruchsvollen – aber gerade für sie kann es sich lohnen.

Die Nachrichten von Schief lagen bei versicherungsbasierten Versorgungseinrichtungen wiegen noch immer schwer. Überhaupt sind Lebensversicherungen bei den Menschen nicht mehr wirklich angesagt – zumal immer wieder die Aufsichtsbehörden EIOPA und BaFin mit mahnenden Worten die schwierige Situation für die Versicherer kommentieren. Berater, die Firmenkunden in Sachen betriebliche Altersvorsorge beraten, haben es bei diesem Grundrauschen derzeit schwer.

Hoffnung sollte das Betriebsrentenstärkungsgesetz (BRSG) bringen. Aber: Welche mittelständischen Unternehmen, um die es ja hauptsächlich gehen sollte, werden sich freiwillig den Gewerkschaftslösungen anschließen, wenn sie sich damit den Pflichten der Tarifpartnerschaft unterziehen? Und: Wollen sie den Mitarbeiter erzählen, dass es bei Versicherungslösungen fortan keinerlei Garantien auf die bAV-Ansprüche mehr gibt und der Betrieb als Arbeitgeber dafür von der Haftung frei ist? Hat der Berater da überhaupt noch eine Chance, Türen zu öffnen?

Er hat. Wenn er Auswege oder Alternativen aufzeigt. Die Diskussion um das BRSG hat die Sensibilität der Unternehmer zu mehr Fürsorge für die Mitarbeiter geschärft. Es braucht nur eine Alternative, die für Unternehmer und Belegschaft gleichermaßen attraktiv ist und entsprechende Anreize bietet.

80 Prozent Durchdringungsquote, 30 Prozent und mehr Arbeitgeberzulagen

Vielleicht lohnt da der Blick auf den fünften und ältesten bAV-Durchführungsweg, die pauschaldotierte Unterstützungskasse. Dieser Weg verzeichnet derzeit beträchtliche Zuwächse. Weil er echte Anreize liefert. Das Verfahren wirkt zwar auf den ersten Blick äußerst komplex und erklärungsbedürftig, ist aber unter dem Strich sehr einfach: Die Beiträge der Mitarbeiter verbleiben quasi als Darlehen im Unternehmen selbst und verzinsen sich daher vom ersten Euro an. Die Leistungen aus der U-Kasse sind durch den Pensionssicherungsverein PSV abgesichert.

Ist der Belegschaft das Modell einmal gut erklärt, erreicht es dort eine Durchdringungsquote von an die 80 Prozent. Zumal die Arbeitnehmer bei einem Arbeitgeberwechsel ihre Ansprüche nicht verlieren, wie manche Kritiker behaupten, und auch sonst keine Nachteile erleiden. Und: Bei der Verwendung der Mittel haben die Mitarbeiter ein gewisses Mitspracherecht – wo sonst in der betrieblichen Altersvorsorge gibt es das noch?

Aber auch das Unternehmen profitiert. Wenn es die Unterstützungskasse als ein zinsgünstiges Vehikel der Innenfinanzierung zum Ablösen teurer Kredite oder für Investitionen im Anlagevermögen nutzt. Daher ist auch oft von der „Unternehmensbank“ die Rede.

Sie fördert die Unabhängigkeit von Banken, verbessert das bilanzielle Rating, wird als soziale Einrichtung steuerlich begünstigt – und nicht zuletzt stärkt sie die Arbeitsmotivation und die Bindung der Mitarbeiter ans Unternehmen. Denn sie sehen jeden Tag ihre eigene Altersvorsorge arbeiten. Im Ergebnis führen diese Vorteile dazu, dass etliche Unternehmen – freiwillig – 30 Prozent und mehr auf die Beiträge ihrer Mitarbeiter hinzulegen. Für bAV-Berater sind diese Quoten und Arbeitgeber-Zulagen Traumwerte.

Zielgruppe: Mittelständische, wachsende Unternehmen mit einer eher jüngeren Belegschaft

Natürlich ist der Erfolg einer pauschaldotierten Unterstützungskasse in gewisser Weise vom kaufmännischen Geschick des Unternehmers abhängig. Es ist daher von großer Bedeutung, dass ihn eine erfahrene Kanzlei oder Konzeptionärin bei Einrichtung und Verwaltung der U-Kasse professionell begleitet. Am besten mit den drei notwendigen Disziplinen Unternehmens-, Steuer- und Rechtsberatung aus einer Hand, um im Notfall einen Hauptverantwortlichen in die Pflicht nehmen zu können. Denn nach zehn oder 15 Jahren laufen die teils erheblichen Steuervorteile aus und die Anlagepolitik wird zum entscheidenden Faktor, um das Leistungsversprechen zu erfüllen.

Schnell dürfte da die Frage nach den Kosten der U-Kasse aufkommen. Pauschal lässt sich aufgrund der verschiedenen Faktoren darüber keine Auskunft geben. Aber: Nicht die Arbeitnehmer haben diese Kosten zu tragen, sondern der Arbeitgeber, der diese Kosten jedoch als Betriebsausgaben steuerlich voll absetzen kann.

Für Berater lässt sich die Zielgruppe vielleicht an diesen drei Merkmalen festmachen: Die Einrichtung einer U-Kasse rechnet sich erst ab einer Zahl von 20 Mitarbeitern wirklich. Zweite Einschränkung: bAV-Berater sollten vornehmlich solche Unternehmen kontaktieren, die auf Wachstum ausgerichtet sind. Und: Die Belegschaft sollte kein zu hohes Durchschnittsalter aufweisen.

Intensive Ausbildung führt zu lohnendem Geschäft

Die Erfolgsaussichten – hohe Durchdringung und hohe freiwillige Arbeitgeberzuschüsse – fallen allerdings auch nicht vom Himmel. Einiges an Fachwissen gilt es zu erwerben und einzusetzen. Seriöse Anbieter von pdUK-Konzepten mit eigener Akademie organisieren zum Einstieg wenigstens drei ganztägige Präsenzseminare, deren Einzelkosten liegen üblicherweise bei etwa 180 Euro pro Tag. An deren Ende steht dann eine Prüfung, bevor der frisch ausgebildete Berater das erste Geschäft anbahnen darf. Zur laufenden Fortbildung empfehlen sich dringend kostenlose Online-Seminare, um in den Gesprächen mit der Personalabteilung oder der Geschäftsführung



Manfred Baier
Vorstandsvorsitzender
Bundesverband
pauschaldotierter
Unterstützungskassen

» Die Erfolgsaussichten – hohe Durchdringung und hohe freiwillige Arbeitgeberzuschüsse – fallen allerdings auch nicht vom Himmel. Einiges an Fachwissen gilt es zu erwerben und einzusetzen.

mit ausreichend Fachwissen für Nachfragen gerüstet zu sein. Makler, die diesen Durchführungsweg für ihr Geschäftsmodell in Betracht ziehen, sollten sich daher selbstkritisch hinterfragen, ob sie diesen anfänglich etwas mühsamen Weg gehen wollen.

Für die Beratung zur pauschaldotierten Unterstützungskasse ist keine besondere Gewerbeerlaubnis notwendig, da es sich zunächst um eine rein betriebswirtschaftliche Beratung handelt. Alle erlaubnispflichtigen Tätigkeiten wie Rechts- oder Steuerberatung nimmt ihm der pdUK-Konzeptionär ab. Um dem Unternehmen schließlich ein im Ganzen schlüssiges Konzept aus einem Guss zu präsentieren, sollten pdUK-Berater darauf achten, dass alle Leistungen aus einer Hand kommen.

Zielgruppe sind erfolgreiche, mittelständische Unternehmen, deren Inhaber sich als im besten Sinne fürsorgliche Arbeitgeber verstehen. BAV-Berater, die bereit sind, sich für diese Klientel ein neues, anspruchsvolles Beratungsfeld zu erarbeiten, haben mit dem fünften Durchführungsweg alle Chancen für eine neue berufliche Heimat. Die Entlohnung erfolgt auf Honorarbasis und liegt bei etwa 500 bis 1.000 Euro pro Mitarbeiter.

Zwei wichtige Tipps: Entgegen einer durchaus angewandten Praxis sollte der Berater schon bei der vertraglichen Anbindung an einen pdUK-Konzeptionär darauf achten, dass bei einer Beendigung der Zusammenarbeit das Unternehmen als sein Kunde auch bei ihm verbleibt. Und Storno-Vorbehalte sollte er eh nicht akzeptieren. ■



Bundesverband pauschaldotierter Unterstützungskassen
Mail: info@pauschaldotierte-uk.de