

MARKT

Betriebliche Altersvorsorge

Beiträge verbleiben im Unternehmen

Gerade in der Pflegebranche sind die Betriebe gleichermaßen auf Finanzierungen wie auf Fachkräfte angewiesen. Für beides können Unterstützungskassen eine Lösung sein.

Von Manfred Baier

Nürnberg // Wenn eine ganze Branche über den Fachkräftemangel so sehr und so lang schon klagt wie die Pflegeeinrichtungen und Pflegedienste, dann reibt das auf Dauer alle Beteiligten auf, Arbeitgeber wie Arbeitnehmer. Wie soll eine Heimleitung die Motivation ihres Pflegepersonals über lange Zeit hochhalten, wenn permanente Überstunden und niedrige Löhne eher die Regel sind? Lohnerhöhungen lassen die knapp bemessenen Finanzmittel kaum zu und weitere Pflegekräfte wollen auch erstmal bezahlt sein.

Vielleicht lohnt in dieser Situation ein Blick über den Tellerrand. Denn auch in anderen Branchen grassiert der Fachkräftemangel, gerade im Mittelstand. Und deshalb macht dort derzeit ein besonderer Durchführungsweg der betrieblichen Altersvorsorge (bAV) mit zweistelligen Zuwachsraten Furore. Dabei finanziert der Arbeitgeber die bAV-Beiträge seiner Angestellten mittels Maßnahmen zur Lohnoptimierung, so dass diese keine Abzüge auf ihrer monatlichen Gehaltsabrechnung feststellen. Der Coup: Die bAV-Beiträge gehen nicht etwa in teure Versicherungen, die bei Null- und Minuszinsen kaum noch eine Verzinsung abwerfen. Sondern sie verbleiben im Unternehmen selbst.

Arbeitgeber legen 30 bis 40 Prozent obendrauf – freiwillig

Dadurch erzielt der Arbeitgeber neben manchen steuerlichen Vorteilen vor allem betriebswirtschaftliche Effekte. Und legt deshalb statt der vorgeschriebenen 15 Prozent Arbeitgeberzulage – freiwillig – meist 30 oder 40, zuweilen sogar 50 Prozent oben drauf.

Die Rede ist vom fünften und ältesten bAV-Durchführungsweg. Offiziell trägt er den sperrigen Na-

men „Pauschaldotierte Unterstützungskasse“ (pdUK). Da die Vorsorgebeiträge quasi als Darlehen der Mitarbeiter im Unternehmen selbst verbleiben, nennt man die U-Kasse gemeinhin auch „Unternehmensbank“. Mit ihr lösen die Unternehmen teure Bankkredite ab und verringern so ihre Bankenabhängigkeit, oder sie investieren die Gelder ihrer Angestellten beispielsweise ins Anlagevermögen. Eine Pflegeeinrichtung kann so etwa neues Mobiliar anschaffen oder der Pflegedienst ein neues Auto. Die Belegschaft sieht also jeden Tag ihre eigene Altersvorsorge arbeiten.

Dies und ein gewisses Mitspracherecht bei der Mittelverwendung fördern die Identifikation mit dem Arbeitgeber und die Arbeitsmotivation. Außerdem verheißt die U-Kasse eine höhere Verzinsung als Versicherungen, die obendrein noch planbarer ist als die Zinsen auf den Kapitalmärkten. Und zu guter Letzt: Die Rentenansprüche aus der U-Kasse sind durch den Pensionssicherungsverein PSV a.G. abgesichert. All dies zusammen führt in der Belegschaft mittelständischer Betriebe zu einer durchschnittlichen Durchdringung von knapp 80 Prozent, fast doppelt so viel wie bei versicherungsförmigen bAV-Wegen.

Worin aber liegt der besondere Anreiz für Arbeitgeber, dieses Modell der betrieblichen Altersvorsorge aktiv zu bewerben? Da der Zinssatz von Banken einen guten Schluck über dem der „Unternehmensbank“ liegt, würde der Betreiber einer Pflegeeinrichtung oder ein größerer Pflegedienst einiges an Finanzierungskosten sparen. Und: Die Investitionsmittel aus der U-Kasse stellen keine Belastung für die Bilanz dar, da sie im Ergebnis Fremdkapital ersetzen und betriebswirtschaftlich Innenfinanzierung darstellen.

Die Konditionen sind hinsichtlich Langfristigkeit, Sicherheitenfrei-



Mit der Unterstützungskasse – auch Unternehmensbank genannt – ist es möglich, Gelder etwa ins Anlagevermögen zu investieren.

Foto: Adobe Stock/Andreas Haertle

heit und Zinshöhe allerdings deutlich vorteilhafter.

Ausfinanzierung in den ersten 15 Jahren durch Steuervorteile

Der Gesetzgeber sieht pauschaldotierte Unterstützungskassen als soziale Einrichtungen – mit der Folge mancher Steuerbegünstigungen. Diese Steuervorteile sowie die Einsparungen bei den Sozialabgaben reichen aus, dass sich daraus die Arbeitgeber-Zuschüsse für einen Zeitraum von zwölf bis 15 Jahren von selbst ausfinanzieren. Danach ist eine vom pdUK-Berater solide durchgerechnete Kalkulation unerlässlich. Die Empfehlung lautet daher: Um auf Konzeptionsseite über den gesamten Zeitraum hinweg immer einen zentralen Ansprechpartner zu haben, sollte dieser alle wichtigen Bereiche wie Rechts- und Steuerberatung sowie betriebswirtschaftliche Beratung aus einer Hand bereitstellen.

Alle Aufwendungen für Konzeption und Verwaltung der pdUK lassen sich voll von der Steuer absetzen. Für die Mitarbeiter entstehen anders als bei Versicherungen keine Kosten, so dass sich deren Beiträge – und auch die Zuschüsse der Arbeitgeber – vom ersten Euro an verzinsen. Und das wiederum überzeugt auch die Angestellten, zumal die Beiträge bei einem

Arbeitsplatzwechsel wie auf einem Sparbuch stehen bleiben.

Allerdings ist die „Unternehmensbank“ nicht für jede Gesellschaft geeignet. Die Betreiberfirma eines Pflegeheims beispielsweise sollte gesund sein, die pdUK kann nicht als Sanierungsvehikel dienen.

Wahrnehmung als fürsorglicher Arbeitgeber

Um die Steuervorteile voll auszuschöpfen, sollte die Belegschaft im Durchschnitt nicht zu alt sein. Und um die betriebswirtschaftlichen Vorteile voll ausschöpfen zu können, sollte ein Pflegedienst schon eine Betriebsgröße von mindestens 20 Personen haben. Ist all das gegeben, können sie bei den Mitarbeitern als fürsorglicher Arbeitgeber wahrgenommen werden. Eine starke Positionierung im Ringen um die besten Fachkräfte.

■ **Manfred Baier ist Vorstandsvorsitzender des Bundesverbandes pauschaldotierter Unterstützungskassen (BV-pdUK) und geschäftsführender Gesellschafter der Authent-Gruppe, Nürnberg.**
authent-gruppe.de

Info: bv-pduk.de