

## → I Rückgedeckte Unterstützungskasse

<b>01</b>	→ <b>Einleitung</b> .....	02
	Vorteile für den Arbeitgeber	
	Vorteile für den GGF/Arbeitnehmer	
<b>02</b>	→ <b>Steuerliche Behandlung</b> .....	04
	Trägerunternehmen (Arbeitgeber)	
	Unterstützungskasse	
	Arbeitnehmer	
	Besonderheiten Gesellschafter-Geschäftsführer	
<b>03</b>	→ <b>Sozialversicherungsrechtliche Behandlung</b> .....	06
	Auswirkungen auf die Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung	
	Verbeitragung der Leistungen	
<b>04</b>	→ <b>Arbeitsrechtliche Besonderheiten</b> .....	07
	Unverfallbarkeit (§§ 1b und § 2 BetrAVG)	
	Übertragung (§ 4 BetrAVG)	
	Abfindung (§ 3 BetrAVG)	
	Insolvenzschutz (§§ 7 – 15 BetrAVG)	
	Besonderheiten Gesellschafter-Geschäftsführer	
<b>05</b>	→ <b>Exkurs: Pauschaldotierte Unterstützungskasse</b> .....	09

## 01 ..... Einleitung

Um sich im Rentenalter eine solide finanzielle Grundlage zu schaffen, sind neben der gesetzlichen Rentenversicherung zusätzliche eigene Vorsorgemaßnahmen unbedingt erforderlich. Für GGF und Arbeitnehmer, deren Einkommen deutlich über der Beitragsbemessungsgrenze zur gesetzlichen Rentenversicherung (BBG) liegt, besteht hier ein besonders hoher Bedarf, da die gesetzliche Altersversorgung nur bis zu einem Höchstbeitrag Abhilfe schaffen kann.

Die rückgedeckte Unterstützungskasse findet häufig Anwendung bei

- Vollversorgungsmodellen für Gesellschafter-Geschäftsführer (GGF) und
- gutverdienenden Fach- und Führungskräften
- Arbeitgeberfinanzierter bAV
- Optimierung der Sozialversicherungsbefreiung:  $2 \times 4\%$  der BBG nutzen
- Versorgungsmöglichkeiten im 2. Dienstverhältnis
- Zusagen anlässlich einer Tätigkeit für das Unternehmen

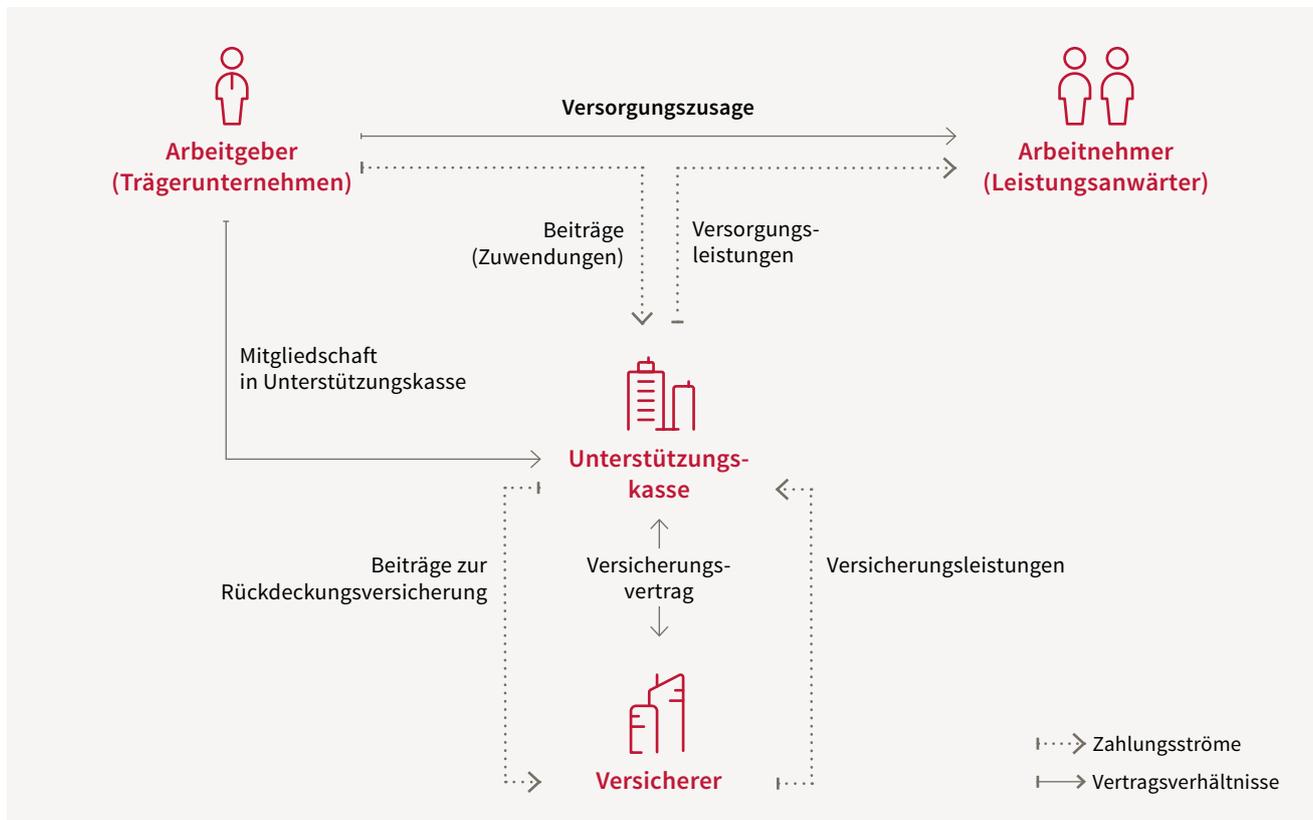
Über eine rückgedeckte Unterstützungskasse können aufgrund der nahezu unbegrenzten Einzahlungsmöglichkeiten<sup>1</sup> auch höhere Versorgungslücken geschlossen werden, und das ganz ohne Bilanzberührung. Die Unterstützungskasse schließt auf Basis der Versorgungszusage und der Zuwendungen des Arbeitgebers eine Rückdeckungsversicherung bei einem Lebensversicherer ab. Wenn ein Versorgungsfall gemäß Leistungsplan eintritt, werden aus der Rückdeckungsversicherung die Leistungen durch die Unterstützungskasse an den Arbeitnehmer erbracht.



**TIPP:** Das Bundesfinanzministerium (BMF) hat mit Schreiben an den GDV (31.8.2022, IV C 6 – S 2144-c/19/10002 :004) nach Abstimmung mit den obersten Finanzbehörden der Länder bestätigt, dass fondsgebundene Rückdeckungsversicherungen im Rahmen des § 4d EStG steuerlich zulässig sind.

<sup>1</sup> Steuerlicher Zufluss i. S. v. § 11 EStG liegt nicht vor.

## Rechtsbeziehungen bei Rückgedeckter Unterstützungskasse



Zuwendungen an die Unterstützungskasse können auch im Wege der Entgeltumwandlung erfolgen. Das bedeutet, dass Teile des Gehalts für die Altersvorsorge aufgewendet werden. Diese Beträge werden vom Arbeitgeber direkt vom Bruttolohn abgezogen. Durch diese Reduzierung des Bruttolohns wird das steuer- und sozialversicherungspflichtige Einkommen gemindert und es fallen – abhängig von der persönlichen Verdienstsituation – weniger Lohnsteuern und Sozialabgaben an.

## Vorteile für den Arbeitgeber

- Auslagerung von Versorgungsrisiken auf die Unterstützungskasse
- Geringer Verwaltungsaufwand
- Vollversorgung für GGF und gutverdienende Fach- und Führungskräfte
- Keine Bilanzberührung
- Wahl zwischen Kapital- oder Rentenzusage
- Unbegrenzte Sozialversicherungsfreiheit für arbeitgeberfinanzierte Zuwendungen
- Beitragshöhe weitgehend unlimitiert
- Motivationssteigerung
- Auslagerung betriebsfremder Risiken (Tod, Invalidität, Langlebigkeit)
- Senkung der Lohnnebenkosten
- Betriebsausgabenabzug

## Vorteile für den GGF/Arbeitnehmer

- Wahlweise lebenslang garantierte Rente oder einmalige Kapitalzahlung
- Beitragshöhe weitgehend unlimitiert (nahezu unbegrenzt dotierbar)
- Unbegrenzte Steuerfreiheit der Beiträge
- Ersparnis Sozialabgaben
- Hohe Sicherheit durch Verpfändung der Rückdeckungsversicherung bzw. Insolvenzschutz (PSVaG)
- Finanzielle Absicherung der Familienangehörigen
- Ideal zum Ausgleich größerer Versorgungslücken

## 02 ..... Steuerliche Behandlung

**In diesem Abschnitt werden die unterschiedlichen steuerlichen Auswirkungen beim Arbeitgeber, Arbeitnehmer und der Unterstützungskasse selbst näher erläutert. Außerdem werden einige Besonderheiten bei einer Gesellschafter-Geschäftsführer Versorgung aufgezeigt.**

### Trägerunternehmen (Arbeitgeber)

Der Betriebsausgabenabzug für Versorgungszusagen über eine Unterstützungskasse unterliegt den Regelungen des § 4d EStG. Die Finanzverwaltung stellt hohe Anforderungen an die Ausgestaltung der Versorgung. Beiträge zur Unterstützungskasse können vom Trägerunternehmen nur dann steuerlich abzugsfähig zugewendet werden, wenn es sich um laufende Beiträge handelt. Ein laufender Beitrag liegt nur dann vor, wenn während der gesamten zukünftigen Zusagedauer, d. h. bis zum vorgesehenen Pensionsalter, regelmäßig Beiträge zu leisten sind. Eine abgekürzte Beitragszahlungsdauer ist somit nicht gestattet.

Für durch den Arbeitgeber finanzierte Versorgungsleistungen gilt zusätzlich, dass in wenigen Einzelfällen eine Senkung oder Beendigung der Beitragszahlung vorgenommen werden kann. Die Prüfung, ob diese zulässig ist, unterliegt der arbeitsrechtlichen 3-Stufen-Theorie des Bundesarbeitsgerichtes.

Für Entgeltumwandlungen gilt, dass eine einmalige Senkung des Beitrages auch ohne Angabe von Gründen nicht zu einer Versagung des Betriebsausgabenabzuges führt. Die zuvor reduzierte Entgeltumwandlungsvereinbarung kann grundsätzlich auch wieder erhöht werden. Die Beiträge sind dann gemäß § 4d Abs. 1 Satz 1 Nr. 1c EStG bis zum ursprünglich vereinbarten Rentenbeginn jedoch wieder laufend in gleichbleibender Höhe oder gleichmäßig steigend zu entrichten. Eine erneute Reduktion könnte möglicherweise dazu führen, dass der Betriebsausgabenabzug im Rahmen einer Betriebsprüfung verwehrt wird. Eine ins Belieben laufende Anpassung der Beitragszahlung ist im Durchführungsweg Unterstützungskasse grundsätzlich nicht möglich. Es ist im Zweifel angeraten, steuerliche Beratung bzw. eine verbindliche Auskunft beim zuständigen Betriebsstättenfinanzamt einzuholen.

### Unterstützungskasse

Grundsätzlich unterliegt die Unterstützungskasse als juristische Personen des privaten Rechts der vollen Körperschaftssteuerpflicht. Damit die Unterstützungskasse in Ihrer Eigenschaft als rechtlich selbständige Einrichtung selbst gemäß § 5 KStG (Körperschaftsteuergesetz) steuerbefreit ist, müssen eine Reihe von Bedingungen erfüllt sein, die im Wesentlichen den sozialen Charakter der Einrichtung sicherstellen. Die Bedingungen für die Steuerfreiheit sind in §§ 1-3 KStDV (Körperschaftsteuereinführungsvorschriften) geregelt:

- Die Leistungsempfänger sind nur Zugehörige oder Arbeitnehmer des Trägerunternehmens.
- Die Leistungsempfänger haben keine Zuschusspflicht.
- Die Leistungsempfänger haben das Recht zur beratenden Mitwirkung an der Verwaltung sämtlicher Beiträge.
- Das Kassenvermögen darf nur für satzungsgemäße Zwecke verwendet werden.
- Das zulässige Kassenvermögen darf nicht um mehr als 25 % überschritten werden.
- Die Mehrzahl der Leistungsempfänger zählt nicht zu der Gruppe der am Trägerunternehmen Beteiligten oder deren Angehörigen.
- Die Leistungshöhe ist beschränkt.

Falls die Unterstützungskasse auch nur eine dieser Bedingungen zum Ende eines jeden Wirtschaftsjahres nicht erfüllt, ist sie grundsätzlich steuerpflichtig. Während eine Unterstützungskasse wegen Überdotierung (Punkt 5) nur partiell steuerpflichtig wird, so entfällt die Steuerpflicht insgesamt, sobald eine der übrigen Voraussetzungen entfallen. Die Steuerpflicht tritt bei Verletzung der Punkte 1-3 und 6-7 in der Regel mit Beginn des Wirtschaftsjahres ein, an dessen Ende der Verstoß festgestellt wird und gilt zunächst für ein Jahr. Ein Verstoß gegen die sogenannte Zweckbindung (Punkt 4) führt dagegen sogar zu einer rückwirkenden Steuerpflicht (gem. § 61 Abs. 3 AO auf die vergangenen 10 Jahre). Deshalb kommt diesem Kriterium auch eine besondere Bedeutung zu.

Die Unterstützungskasse muss gewährleisten, dass das Vermögen und die Einkünfte der Kasse auf Dauer und unmittelbar für die Zwecke der Kasse gesichert sind. Dies muss sich aus der Satzung und auch aus der Geschäftsführung/Verwaltung ergeben.

Damit soll verhindert werden, dass ein steuerlicher Missbrauch von Zuwendungen an die Unterstützungskasse und die spätere Rückführung wieder ins Trägerunternehmen möglich wird.

Die Zweckbindung gilt zum Beispiel auch als erfüllt, wenn die Unterstützungskasse den Versorgungsberechtigten satzungsgemäß Alters-, Invaliditäts- und/oder Hinterbliebenenleistungen gewährt oder wenn einem Versorgungsberechtigten eine Abfindung nach § 3 BetrAVG gezahlt wird.

## Arbeitnehmer

Die Zuwendungen aus einer Entgeltumwandlung stellen für den Arbeitnehmer steuerlich keinen zufließenden Arbeitslohn dar und können ebenso wie arbeitgeberfinanzierte Beiträge grundsätzlich in unbegrenzter Höhe steuerfrei vorgenommen werden. Erst bei Fälligkeit sind die Versorgungsleistungen für den Arbeitnehmer als Einkünfte aus nichtselbstständiger Arbeit gemäß § 19 EStG lohnsteuerpflichtig. Von den Versorgungsbezügen bleibt der Versorgungsfreibetrag (§ 19 Absatz 2 EStG) steuerfrei. Dieser Betrag wird jedoch bis 2040 sukzessive auf 0 herabgesetzt.

Bei einer einmaligen Kapitalzahlung kann der Arbeitnehmer diese als Vergütung für eine mehrjährige Tätigkeit nach § 34 Absatz 1 EStG begünstigt besteuern lassen (sogenannte Fünftelungsregel).<sup>2</sup>

## Besonderheiten Gesellschafter-Geschäftsführer<sup>3</sup>

Gemäß § 4d Abs. 1 Satz 1 EStG dürfen Zuwendungen an eine Unterstützungskasse von dem Unternehmen, das die Zuwendungen leistet (Trägerunternehmen), als Betriebsausgaben abgezogen werden. Das gilt allerdings nur soweit die Leistungen der Kasse, wenn sie vom Trägerunternehmen unmittelbar (also als Direktzusage) erbracht werden würden, bei diesem betrieblich veranlasst wären.

<sup>2</sup> Nähere Informationen zur Fünftelungsregel und ein Beispiel zur Funktionsweise erhalten Sie in der Fachinformation „bAV-Leistungen in der Auszahlung“.

<sup>3</sup> Nähere Informationen erhalten Sie in der Fachinformation „GGF-Versorgung – steuerliche Anerkennung“; Fachinformation „Statusfeststellungsverfahren für GGF“; Fachinformation „Gekürzte Altersvorsorgeaufwendung mit bAV für GGF“.

Somit gelten für eine Versorgung über eine Unterstützungskasse grundsätzlich die gleichen speziellen Voraussetzungen wie für die steuerliche Anerkennung einer Pensionszusage.<sup>4</sup>

Die betriebliche (und nicht die gesellschaftsrechtliche) Veranlassung liegt genau dann vor, wenn u. a. die Kriterien wie Ernsthaftigkeit, Erdienbarkeit und Angemessenheit erfüllt sind. Anhand dieser Kriterien wird seitens der Finanzverwaltung geprüft, ob die bAV betrieblich veranlasst ist oder ob der Anlass für die Zusage vielmehr darin liegt, dass es sich bei der durch die Versorgung begünstigten Person um einen GGF handelt.



**Achtung!** Eine besondere Bedeutung hat das Kriterium der angemessenen Probezeit bei der rückgedeckten Unterstützungskasse. Gem. R 4d (13) Satz 1 EStR sind Zuwendungen an eine Unterstützungskasse beim Trägerunternehmen nur abziehbar, soweit am Schluss des Wirtschaftsjahres der Kasse das tatsächliche Kassenvermögen nicht höher ist als das zulässige Kassenvermögen. Wenn die Unterstützungskasse zu früh eingerichtet wird, bedeutet dies, dass auch nach Erfüllen der Probezeit die Zuwendungen auf Dauer nicht als Betriebsausgaben abziehbar sind. Bei einer Pensionszusage wirkt sich das nicht so gravierend aus, da die Zusage u. U. neu erteilt werden kann.<sup>5</sup> Bei der U-Kasse muss jedoch zusätzlich das bereits gebildete unzulässige Kassenvermögen verrechnet werden.

## 03 Sozialversicherungsrechtliche Behandlung

Zuwendungen, die im Rahmen einer Entgeltumwandlung an eine Unterstützungskasse geleistet werden, sind gemäß § 14 Absatz 1 Satz 2 Sozialgesetzbuch (SGB) IV) bis zu 4 % der Beitragsbemessungsgrenze (BBG) in der allgemeinen Rentenversicherung (West) sozialabgabenfrei.<sup>6</sup> Bereits nach § 3 Nr. 63 EStG befreite Einzahlungen in die versicherungsförmigen Durchführungswege werden nicht angerechnet. Arbeitnehmer können somit die sozialversicherungsbefreite Entgeltumwandlung verdoppeln. Arbeitgeberfinanzierte Beiträge sind grundsätzlich nicht sozialversicherungspflichtig.

### Auswirkungen auf die Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung

Arbeitnehmer sind nach § 6 Absatz 1 in Verbindung mit Absatz 6 und 7 SGB V krankenversicherungsfrei, wenn ihr regelmäßiges Jahresarbeitsentgelt die jeweilige Jahresarbeitsentgeltgrenze (JAEG) übersteigt. Es wird hierbei nach der allgemeinen JAEG nach § 6 Absatz 6 SGB V und der besonderen JAEG nach § 6 Absatz 7 SGB V unterschieden.

Wird durch die Entgeltumwandlung die maßgebliche JAEG unterschritten, tritt Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung (GKV) ein. Es besteht keine Befreiungsmöglichkeit.

### Verbeitragung der Leistungen<sup>7</sup>

Seit 2004 sind Leistungen der bAV – egal ob Rente oder Kapital – für Mitglieder der gesetzlichen Krankenkassen in vollem Umfang als Versorgungsbezug gem. § 229 Abs. 1 Nr. 5 SGB V beitragspflichtig zur Kranken- und Pflegeversicherung der Rentner (KVdR/PVdR).

<sup>4</sup> Nähere Informationen finden Sie in unserer „Fachinformation GGF-Versorgung – steuerliche Anerkennung“.

<sup>5</sup> BMF-Schreiben vom 14.12.2012

<sup>6</sup> Die konkreten aktuellen Werte können dem Informationsblatt „Rechengrößen in der betrieblichen Altersversorgung“ entnommen werden.

<sup>7</sup> Nähere Informationen erhalten Sie in der Fachinformation „bAV-Leistungen in der Auszahlung“.

Für die Krankenversicherung gilt ein **Freibetrag** von 176,75 € im Jahr 2024. Nur der darüber hinausgehende Teil der Betriebsrente wird mit dem geltenden Beitragssatz der jeweiligen Krankenkasse zur Berechnung des Beitrags herangezogen. Der Freibetrag bleibt an die sozialversicherungsrechtliche Bezugsgröße gekoppelt. Er verändert sich jährlich in etwa wie die durchschnittliche Lohnentwicklung.

Für die Beiträge zur Pflegeversicherung gilt eine **Freigrenze** von 176,75 €. Übersteigt die Betriebsrente die Freigrenze, wird die gesamte Betriebsrente mit dem jeweils geltenden Beitragssatz zur Berechnung des Beitrags herangezogen.

Bei privat krankenversicherten Arbeitnehmern fallen keine Sozialversicherungsbeiträge an.

## 04 Arbeitsrechtliche Besonderheiten

Bei einer Unterstützungskassenversorgung sind selbstverständlich auch die Anforderungen aus dem Betriebsrentengesetz (BetrAVG) zu beachten. In diesem Abschnitt wird auf die wesentlichen Besonderheiten eingegangen. Bei einer Gesellschafter-Geschäftführerversorgung gelten die Regelungen des BetrAVG in der Regel nicht. Hier sollte insbesondere der Insolvenzschutz mit geeigneten Maßnahmen sichergestellt werden.

### Unverfallbarkeit (§§ 1b und § 2 BetrAVG)

Eine betriebliche Altersversorgung, die vom Arbeitnehmer aus eigenen Gehaltsbestandteilen finanziert wird (Entgeltumwandlung), ist ab Beginn gesetzlich unverfallbar.

Die Höhe des unverfallbaren Anspruchs im Rahmen einer Entgeltumwandlung ergibt sich aus den bis zum Ausscheiden des Arbeitnehmers umgewandelten Entgeltbestandteilen.

Eine Entgeltumwandlung über diesen Durchführungsweg kann nur mit Zustimmung des Arbeitgebers erfolgen.

### Übertragung (§ 4 BetrAVG)<sup>8</sup>

Eine Unterstützungskassenzusage kann **nur unter Zustimmung aller Beteiligten** über den neuen Arbeitgeber fortgeführt werden.

Zum Ende des Arbeitsverhältnisses kann im Einvernehmen des ehemaligen mit dem neuen Arbeitgeber die Zusage mit schuldbefreiender Wirkung auf den neuen Arbeitgeber übertragen werden (§ 4 Absatz 2 Nr. 1 BetrAVG).



**Hinweis:** Einen Rechtsanspruch auf Mitnahme, wie in den versicherungsförmigen Durchführungswegen, gibt es bei der Unterstützungskasse nicht.

<sup>8</sup> Nähere Informationen erhalten Sie in der Fachinformation „bAV und Portabilität“.

## Abfindung (§ 3 BetrAVG)<sup>9</sup>

Die Abfindung laufender Leistungen und unverfallbarer Anwartschaften ist bis zu dem im Gesetz genannten Höchstgrenzen zulässig (Kleinstanwartschaften).<sup>10</sup> Oftmals erfolgt die Abfindung durch Mitgabe der Rückdeckungsversicherung an den Arbeitnehmer, welcher dann Versicherungsnehmer wird. Der Vertragswert stellt einen steuerlichen Zufluss dar und ist nach § 19 EStG zu versteuern.

Der Arbeitnehmer kann dann den Vertrag mit privaten Beitragszahlungen weiterführen oder beitragsfrei stellen. Ein Wiederaufleben als betriebliche Altersversorgung ist nicht mehr möglich.



**Tip:** Die Ausübung des Kapitalwahlrechtes nach Eintritt des Versorgungsfalls kann eine unzulässige Abfindung einer bereits laufenden Rentenleistungen nach § 3 BetrAVG darstellen. Daher ist rechtzeitig vor dem Rentenbeginn die Entscheidung für die Ausübung des Kapitalwahlrechtes zu treffen. In der Regel bestehen bereits seitens der Rückdeckungsversicherung entsprechende Fristen.

## Insolvenzschutz (§§ 7 – 15 BetrAVG)

Unterstützungskassenzusagen an Arbeitnehmer, die vom BetrAVG umfasst werden, unterliegen der gesetzlichen Insolvenzversicherung. Bei einer Insolvenz des Arbeitgebers tritt entsprechend den Regelungen des Betriebsrentengesetzes der Pensions-Sicherungs-Verein Versicherungsverein auf Gegenseitigkeit (PSVaG) in die Versorgungsverpflichtungen ein.

Der PSVaG erhält hierfür Beiträge vom Arbeitgeber.<sup>11</sup>



**Tip:** Bei einer einseitigen Umstellung der Zusage von Rente auf Kapital durch den Arbeitgeber muss die Kapitaleistung wertgleich sein. Wertgleichheit besteht nur bei einem versicherungsmathematisch ermittelten Barwert.<sup>12</sup>

## Besonderheiten Gesellschafter-Geschäftsführer

Personen, die sowohl vermögens- wie einflussmäßig mit dem Unternehmen, für das sie arbeiten, so stark verbunden sind, dass sie es wirtschaftlich als ihr eigenes betrachten können, werden nicht vom BetrAVG erfasst. Nach der Rechtsprechung ist ein GGF i. d. R. arbeitsrechtlich beherrschend, wenn er mindestens 50 % des Kapitals oder der Stimmrechte der Firma hält oder wenn er zusammen mit anderen Gesellschafter-Geschäftsführern, von denen keiner eine Mehrheitsbeteiligung besitzt, mindestens 50 % der Anteile oder Stimmrechte verfügt.

Daher sind die Anwartschaften von beherrschenden GGF nicht durch den PSVaG vor Insolvenz des Unternehmens geschützt.

<sup>9</sup> Nähere Informationen erhalten Sie in der Fachinformation „bAV in der Leistungsphase“.

<sup>10</sup> Die konkreten aktuellen Werte können dem Informationsblatt „Rechengrößen in der betrieblichen Altersversorgung“ entnommen werden.

<sup>11</sup> Nähere Informationen erhalten Sie in der Fachinformation „Gesetzliche Insolvenzversicherung bei Unterstützungskassen“.

<sup>12</sup> BAG 17.01.2023 - 3 AZR 220/22 und 3 AZR/501/21

Sinnvoll ist dabei eine Verpfändung der Rückdeckungsversicherung, die in der Praxis auch geläufig ist. Auch auf eine korrekte Gestaltung der Satzung der Unterstützungskasse ist zu achten. Dem Insolvenzverwalter sollte keine Möglichkeit auf den Zugriff von Kassenvermögen gewährt werden. In Kombination von Verpfändung und Satzung kann somit ein wirkungsvoller Insolvenzschutz auch für den Personenkreis der GGF gewährleistet werden.



**Praxistipp:** Fremd- oder Minderheitsgesellschafter sind zwar grundsätzlich durch den PSVaG gesichert, aber auch hier können Lücken im System entstehen. Häufig erhält dieser Personenkreis nämlich Versorgungszusagen, die sofort vertraglich unverfallbar sind. Versorgungszusagen, die zum Zeitpunkt des Sicherungsfalles (z. B. Eröffnung des Insolvenzverfahrens) lediglich vertraglich unverfallbar sind, also die gesetzlichen Fristen noch nicht erreicht haben, werden aber nicht durch den PSV gesichert. Auch hier gilt, dass eine Absicherung für diesen Zeitrahmen nur durch privatrechtliche Maßnahmen erreicht werden kann.

## 05 Exkurs: Pauschaldotierte Unterstützungskasse

Die zugesagten Leistungen können nur im Rahmen der pauschalen Regelungen des § 4 d EStG finanziert werden. In der Vermögensanlage ist die U-Kasse frei. Üblich ist die Vergabe von Darlehen an die Trägerunternehmen.

### Vorteile

- Freie Vermögensanlage möglich
- Finanzierungsinstrument durch Darlehen der U-Kasse an das Trägerunternehmen

### Nachteile

- Leistungen können nicht vollständig ausfinanziert werden, Zuwendung sind abhängig von Art und Höhe der jedem einzelnen Mitarbeiter (Alter beachten) erteilten Zusage zu ermitteln (Reservepolster)
- Modell basiert stark auf Annahmen (z. B. Verzinsung von 3 % p. a.) die durch das Unternehmen erwirtschaftet werden muss, da arbeitsrechtliche Verpflichtung zur Erbringung der zugesagten Leistungen besteht
- Geringe Transparenz und aufwändige (teure) Verwaltung
- Abhängigkeit von Verwaltung der jeweiligen U-Kasse (Darlehensvertrag bindet Trägerunternehmen zusätzlich)
- Keine Verpfändung von Vermögenswerten zu Gunsten der Arbeitnehmer vorgesehen, Insolvenzschutz nur durch PSV a. G.
- Eher geringe Akzeptanz bei Mitarbeitern, vor allem hinsichtlich der Entgeltumwandlung

**Es ist relativ schwierig, aber nicht unmöglich aus dieser Form der Unterstützungskasse wieder auszusteigen. Anbieten würde sich ein Wechsel in die rückgedeckte Unterstützungskasse.**

### Vorteile

- Risiko und Administration der Kapitalanlage ist auf einen Versicherer ausgelagert, der garantierte Leistungen bietet
- Transparenz durch Versicherungsaufsicht und Versicherungsvertragsgesetz hinsichtlich der Rückdeckungsversicherung
- Klares Prinzip der Kongruenz zwischen Leistungen der Rückdeckungsversicherung und zugesagten Leistungen
- Verpfändung der Rückdeckungsversicherung an den Mitarbeiter als Sicherungsmittel möglich und üblich
- Durchgängige Dotierung bis zum vereinbarten Rentenbeginn (Zuwendungen = Betriebsausgaben) möglich, daher kein Nachfinanzierungsrisiko
- Abfindung einer Anwartschaft nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses (Grenzen § 3 BetrAVG, sofern maßgeblich, beachten) auch in Form der Übertragung der Rückdeckungsversicherung möglich, z. B. zur privaten Fortführung
- Hohe Akzeptanz bei Mitarbeitern, die i. d. R. eine Kopie des Versicherungsscheins und auch eine Verpfändungsbestätigung erhalten

### Nachteile

- Keine Darlehen an Trägerunternehmen möglich