



Die eigene Bank im Unternehmen

21. Sep 2018

Das Lüneburger Unternehmen RatioSystems bietet seinen Mitarbeitern eine betriebliche Altersversorgung ganz ohne zusätzlichen Vertragspartner an. Das ermöglicht individuelle Lösungen für alle Beteiligten.



Foto: tonwert21.de

„Nicht nur finanziell attraktiv, sondern auch verständlich und überschaubar“: Sowohl RatioSystems-Geschäftsführer Frank Stönnebrink als auch seine Mitarbeiterin Ria Schönsee profitieren von dem firmeneigenen Modell der pauschaldotierten Unterstützungskasse.

Dass ausgerechnet die Altersvorsorge im Unternehmen für positive Stimmung sorgt, ist schon etwas Besonderes. Wer aber mit Frank Stönnebrink spricht, hört einen Geschäftsführer, der seinen Mitarbeitern ihren Renteneintritt attraktiver machen und seinem Betrieb etwas Gutes tun wollte. Und wer sich mit der Marketing-Mitarbeiterin Ria Schönsee unterhält, versteht, dass die Rechnung aufgeht. Klingt unglaublich? Den Eindruck hatte Frank Stönnebrink zunächst auch. Und ließ sich eines Besseren belehren.

Pauschal dotierte Unterstützungskasse (pdUK) heißt Stönnebrinks Zauberformel, die er seinen Angestellten anbietet, die seit mindestens drei Jahren im Unternehmen sind. Zehn Mitarbeiter hat die Lüneburger [ratioSystems intelligent solutions GmbH](#), die sich unter der Marke safetyBag auf individuelle Verpackungslösungen spezialisiert hat. Hinter der pdUK steckt ein Betriebsrentenkonzept ohne zusätzlichen Versorgungsträger. Nötig ist nur ein eigenes separates Konto – kein langfristiger Vertrag mit einer Bank oder Versicherung.

Die gesetzliche Rente könnte nicht reichen, um den Lebensstandard zu halten

Aus Mitarbeiter-Sicht bedeutet pdUK: Sie wandeln einen Teil ihres monatlichen Entgelts zugunsten einer betrieblichen Altersvorsorge um. Dadurch zahlen sie weniger Steuern und Sozialversicherungsabgaben – und sparen parallel eine Summe an, die der Arbeitgeber zu einem festen Satz verzinst und die gesetzlich über den Pensions-Sicherungs-Verein (PSV) abgesichert ist. RatioSystems bezuschusst jeden Mitarbeiter zusätzlich mit 25 Euro monatlich, und legt sogar noch die Summe seiner durch die Entgeltumwandlung eingesparten Sozialversicherungsbeiträge obendrauf. Am Ende – das heißt bei Renteneintritt – steht eine Einmalzahlung, die Arbeitnehmer nach der sogenannten Fünftelregelung versteuern. Das bedeutet, dass die außerordentlichen Einkünfte zwar voll besteuert werden, sich aber nur ein Fünftel davon auf den progressiven Steuersatz auswirkt. Das lohnt sich besonders für Durchschnitts- und Geringverdiener.

Ria Schönsee arbeitet seit 2013 bei RatioSystems. „Das Thema Altersversorgung beschäftigt mich schon lange“, sagt sie: „Man hört schließlich immer wieder, dass die gesetzliche Rente womöglich nicht reicht, um den Lebensstandard zu halten.“ Deshalb Sorge sie auch privat vor – unter anderem über das Modell ihres Arbeitgebers.

Aus Arbeitgeber-Sicht bedeutet pdUK: Aufgrund der Entgeltumwandlungen fließen weniger laufende Beiträge aus dem Unternehmen ab. Es verfügt also über zusätzliche Liquidität zur freien Anlage oder für Investitionen – und profitiert auch von den erwirtschafteten Überschüssen. Außerdem sparen Arbeitgeber durch die niedrigeren Brutto-Gehälter Lohnkosten und Beiträge zur Sozialversicherung. Der Zeitpunkt und die Höhe der Kapitalleistung, die die Mitarbeiter bei Renteneintritt erhalten, sind genau planbar. Die Versorgungsleistungen werden über regelmäßige Zuwendungen an die Unterstützungskasse finanziert, die aber als Betriebsausgaben steuerlich geltend gemacht werden können. Und – mal abgesehen von den direkt spürbaren finanziellen Vorteilen – bietet die pdUK (wie andere Instrumente der Lohnoptimierung) Unternehmen die Möglichkeit, sich als attraktive Arbeitgeber zu positionieren. Sowohl gegenüber Bewerbern als auch gegenüber bestehenden Mitarbeitern, die möglichst lang an den Betrieb gebunden werden sollen.

Wie sich eine Unterstützungskasse im konkreten Fall auf Arbeitgeber und Arbeitnehmer-Seite auswirkt, hängt von der individuellen Gestaltung und den Rahmenbedingungen ab. Bezuschusst das Unternehmen die Entgeltumwandlung? Wenn ja, in welcher Höhe? Wie hoch ist der garantierte Zins, wie hoch der Beitrag zum Pensions-Sicherungs-Verein? Dafür sollten grundsätzlich spezialisierte Steuer- und Finanzberater zu Rate gezogen werden. Frank Stönnebrink hat zum Beispiel festgelegt, dass die Mitarbeiter auch ihr Weihnachts- und Urlaubsgeld sowie Überstunden in ihre betriebliche Altersvorsorge umwandeln können. Und dass ein fester Ausschuss, in dem auch Mitarbeiter vertreten sind, über die Verwendung der zur Verfügung stehenden Mittel entscheidet. In den vergangenen Jahren konnte das Unternehmen deshalb verschiedene Investitionen tätigen und Verbindlichkeiten abbauen.

Die Mitarbeiter profitieren garantiert – und zwar in einer Phase, in der die meisten zusätzliches Geld gebrauchen können

RatioSystems hat die pauschal dotierte Unterstützungskasse 2014 eingerichtet. Dem gingen drei Jahre Beschäftigung mit dem Thema betriebliche Altersvorsorge voraus. Was Frank Stönnebrink letztlich überzeugte: „Die Mitarbeiter profitieren garantiert – und zwar in einer Lebensphase, in der die meisten zusätzliches Geld sicher gebrauchen können. Und für mich als Arbeitgeber ist dieses Instrument nicht nur finanziell attraktiv, sondern auch verständlich und überschaubar. Wir haben praktisch unsere eigene Bank im Unternehmen installiert.“

Ria Schönsee schätzt die Transparenz und die Beteiligung an der betrieblichen Altersvorsorge bei RatioSystems: „Wir entscheiden gemeinsam, wie wir das Geld der Mitarbeiter investieren. Das zeigt das Vertrauen des Arbeitgebers – und fördert die Identifikation mit dem Unternehmen.“

Christina Betz

[#Betriebliche Altersvorsorge](#) [#Finanzierung](#) [#Unterstützungskasse](#)

[Zurück](#)

Artikel teilen: