

Vermögen & Steuern

Fachzeitschrift für die
**Steuer-, Rechts- und
Vermögensberatung**

Jahresend-Controlling 2010



Rechtsformwahl – InvestmentAG
für Family Offices und Stiftungen

Ausgeübte Bezugsrechte
nicht zu Steuerfalle machen

Schweiz –
Verschärfung der
strafbefreienden
Selbstanzeige

Das Beratungsprotokoll
ordnet den Markt neu

Noch in diesem Jahr
zum Notar ...

KOMMENTIERT:
„Hände weg von verdeckten
Bauherrenmodellen!“

*Dr. Rainer Regler,
Landesnotarkammer Bayern*





*Ulf Kesting,
Vorstand,
DGbAV – Deutsche
Gesellschaft
für betriebliche
Altersversorgung
AG*

Attraktive bAV führt zu mehr Fachkräften

bAV-Ansprüche der Bewerber in die eigenen Versorgungssysteme integriert werden können.

Eine Erleichterung für die Unternehmen und wechsellustige Fachkräfte bei Einstellungsverhandlungen stellt die DGbAV-Clearing-Stelle dar, wenn es zur Frage der „Portabilität“ von bAV-Ansprüchen kommt. Die Clearing Stelle der DGbAV offeriert die Möglichkeit, bestehende bAV-Verträge des Arbeitnehmers bei einem Arbeitsplatzwechsel beim neuen Arbeitgeber weiterzuführen und zu verwalten. Damit wird die im Betriebsrentengesetz seit 2005 geregelte Mitnahmemöglichkeit von Rentenansprüchen zu einem neuen Arbeitgeber erst praktikabel. Vorteil für die Arbeitnehmer: Die Fortführung der bisherigen Verträge beim neuen Arbeitgeber spart bares Geld, weil sich bei „Umdeckung“ bestehender bAV-Verträge fast immer ungünstigere Konditionen ergeben. Denn einige Zigarettausend Euro an Betriebsrente können rein rechnerisch in den Jahren des Ruhestands fehlen, wenn bei einem Arbeitgeberwechsel die mit einem relativ hohen Garantiezins versehenen bAV-Altverträge „umgedeckt“ – also auf ein im neuen Unternehmen bestehendes Versorgungswerk umgeschrieben – werden.

Ein Wachstum von fast vier Prozent im laufenden Jahr prognostiziert der Sachverständigenrat der deutschen Wirtschaft in seinem Jahresgutachten. Die wirtschaftliche Erholung, die zur Jahresmitte 2009 einsetzte, habe eine „beeindruckende Dynamik“ gezeigt, heißt es im Gutachten der „Wirtschaftswissenschaften“. Die Kehrseite des Aufschwungs sind Fachkräftengaps, die zunehmend zur Herausforderung für die Unternehmen werden.

Wenn die Wirtschaft noch vor einem Jahr über die Kreditinstitute lamentierte, die mit Finanzierungen knauserten und damit Expansion und den Aufschwung behinderten, so wird jetzt der Personalmangel zum Problem. Siebzig Prozent der Firmen haben derzeit generell oder teilweise Schwierigkeiten, passende Bewerber für ihre offenen Stellen zu finden. Die Schwierigkeiten bei der Stellenbesetzung bestehen über alle Qualifikationsniveaus hinweg. Wie der Deutsche Industrie- und Handelskammertag (DIHK) in einer aktuellen Studie feststellt, wird es künftig sogar vermehrt zu Kräfteengpässen kommen: Fast 50 Prozent der Unternehmen erwarten in den kommenden fünf Jahren einen Fachkräftemangel im Bereich der Hochqualifizierten, 43 Prozent rechnen mit einem Fachkräftemangel über alle Berufsgruppen hinweg.

Da größere Unternehmen bei den Beschäftigten häufig als die attraktiveren Arbeitgeber gelten, verschärfen sich die Probleme der klein- und mittelständischen Unternehmen beim Wettbewerb um qualifiziertes Personal. Bei Einstellungsgesprächen spielt neben den Grundfragen – berufliche Aufgabe, Arbeitsbedingungen, Gehalt – zunehmend die Ausgestaltung der betrieblichen Altersversorgung (bAV) eine Rolle, weil durch die Rentenreformen der letzten Jahre die gesetzliche Rente kontinuierlich sinken wird. Attraktive Leistungszusagen bei der Alters-, Invaliditäts- und Hinterbliebenenversorgung sind für Fachkräfte ein nicht zu unterschätzender Entscheidungsgrund, zu einem Unternehmen zu wechseln, und „gehören ins Schaufenster“. Das rät die DGbAV – Deutsche Gesellschaft für betriebliche Altersversorgung AG, die mit rund 70 bAV-Beratern bundesweit Unternehmen hilft, schlecht aufgestellte Versorgungswerke zeitgemäß zu gestalten.

Bei der Jagd auf Talente sollten Personalverantwortliche auch größtmögliche Flexibilität bei Fragen zeigen, wie bestehende

Im Laufe der letzten zehn Jahre hat sich der Garantiezins fast halbiert (von rund vier Prozent auf derzeit 2,25 Prozent), und neue offizielle Sterbetafeln wegen der allgemein höheren Lebenserwartungen drücken neu zu polizierende Ablaufleistungen nach unten. Wenn die Arbeitnehmer ins Rentenalter kommen, könnten sie nach Meinung der DGbAV sogar versucht sein, bei ihrem neuen Arbeitgeber die Differenz zwischen den garantierten Leistungen ihres vorherigen, günstigeren bAV-Vertrags und einer durch Umdeckung reduzierten Betriebsrente einzuklagen. So eine Haftungsfrage stellt sich nicht, wenn ein Arbeitnehmer im Einverständnis mit seinem neuen Arbeitgeber die DGbAV-Clearing-Stelle nutzt und sich damit seine ursprünglich günstigen Konditionen auch für die Zukunft erhält. Diese Leistung kostet nur rund drei Euro pro Monat.

Bald könnte bei Arbeitgeberwechsel und Umdeckung noch mehr Geld an der Betriebsrente fehlen, weil beim Garantiezins eine Eins vor dem Komma immer wahrscheinlicher wird. Die Deutsche Aktuarvereinigung (DAV), in der die Mathematiker der Versicherungen versammelt sind, sieht die mittelfristige Zinsentwicklung auf den Märkten mit Sorge. Ihre jährliche Expertise ist die Grundlage, nach der das Bundesfinanzministerium den Garantiezins den Assekuranzen vorgibt. Angesichts des Zinsnotstandes bleibt den Aktuaren möglicherweise gar nichts anderes übrig, als eine Empfehlung unterhalb von zwei Prozent auszusprechen, der das Ministerium wohl entsprechen wird. Derzeit hält sich die deutsche Aktuarvereinigung e. V. noch bedeckt: „Aktuell beschäftigt sich die zuständige Arbeitsgruppe mit der Empfehlung zur Festlegung des Höchstrechnungszinses. Eine klare Tendenz ist dabei zum jetzigen Zeitpunkt noch nicht auszumachen“, hört man aus Köln. **V&S**