

Optimierung im Blick: Wie Firmen und Mitarbeiter gleichermaßen gewinnen



Die prägenden Tätigkeiten der DG-Gruppe AG sind die bAV, die Entgeltoptimierung und Fördermittelberatung von Unternehmen. Für diese Bereiche sucht die DG-Gruppe weitere Vertriebspartner.



Von **Alexander Forster**,
Vorstand der DG-Gruppe AG

Die DG-Gruppe AG hat sich mit seinen Vorgängergesellschaften im beschaulichen Wallfahrtsort Wemding am Nördlinger Riess vor einem Vierteljahrhundert etabliert. Der bekannteste Zweig der DG-Gruppe ist die DGbAV – Deutsche Gesellschaft für betriebliche Altersversorgung AG, die als unabhängige Beratungsgesellschaft Unternehmen aller Größe betreut. Rund 2.500 Unternehmen vom Handwerksbetrieb bis zum internationalen Konzern und eine beachtliche Anzahl an Steuerberatungskanzleien bedienen sich der bAV-Fachleute, um Altersversorgungssysteme zu optimieren oder neu einzurichten.

Die Beratungspraxis in fast allen Teilen Deutschlands brachte die Erkenntnis, dass in erfolgreichen Unternehmen, die ihre Mitarbeiter als ihr größtes Kapital betrachten, überall nach verlässlichen Wegen gesucht wird, das Entgelt der Einzelnen zu optimieren, ohne die Lohnkosten explodieren zu lassen. Die DGEO – Deutsche Gesellschaft für Entgeltoptimierung ist die Antwort. Im Zuge der Beratung suchen die DG-Experten auch Wege durch den Dschungel der Vergünstigungen

und Förderungen, die für Unternehmen aus rund 600 Töpfen bereitgehalten werden. Das Tagesgeschäft lässt eine effiziente Suche nach Förder- und Finanzierungsmitteln oft nicht zu. Dabei hilft den Unternehmern die DGVE – Deutsche Gesellschaft für Vermögensaufbau und Fördermittel.

Diese intensive Beratungsleistung gelingt nur bestens ausgebildeten Fachleuten. Auf einer Roadshow durch 18 Städte in neun Bundesländern – von München bis Hamburg, von Stuttgart bis Berlin – bei der neben Finanzdienstleistern auch Steuerkanzleien und Wirtschaftsprüfer eingeladen sind, will die DG-Gruppe neue Vertriebspartner finden. In der DG-Akademie werden sie auf ihre neuen Aufgaben gründlich vorbereitet.

Lösungen in Sachen Portabilität

Nationale Bekanntheit erreichte die DGbAV durch die Einrichtung einer Clearing-Stelle, die rechtzeitig vor der gesetzlichen Neuordnung der Portabilität ein Handicap der Branche erkannte und optimal löste. Während das angesammelte Rentenguthaben (Deckungsstock) 1 zu 1 und ohne Kosten von einem Arbeitgeber zum nächsten übertragen werden muss, kommt häufig ein neuer bAV-Vertrag mit einem anderen Versicherer zustande. Wer seinen Betriebsrenten-Vertrag im alten Unternehmen mit der Citronia abgeschlossen hatte, die beim neuen Arbeitgeber nicht vertreten ist, bekommt dort eventuell einen neuen bAV-Vertrag von der Orangia. Die DGbAV – Deutsche Gesellschaft für betriebliche Altersversorgung kennt die Bestrebungen in der Branche, teure Alt-Verträge umzudecken. Dabei kann sich die garantierte Betriebsrente glatt halbieren.

Welche Problematik die vermeintliche Fortführung der bAV-Verträge beim neuen Arbeitgeber schafft, wird im Zeitalter der degressiven Garantiezinsen überdeutlich. Portabilität durch Umdeckung ist leider die Regel – müheloser für den neuen Arbeitgeber, schlecht für den Arbeitnehmer und das rückdeckende Unternehmen, das den bAV-Versicherten verliert. Bei mehr als 100 Lebensversicherungsgesellschaften, die als Rückdecker von Betriebsrentenverträgen auf dem deutschen Markt tätig sind, ist die zögerliche Haltung neuer Arbeitgeber zu verstehen, alte bAV-Verträge zu übernehmen. Andere Formulare, neue Bestimmungen und Konten, noch mehr und andere Ansprechpartner bei den Versicherungen überfordern manche Personalabteilung.

Geänderter Rechnungszins

Leichter ist es, den neuen Arbeitnehmer per Neu-Vertrag in das bestehende Versorgungswerk zu integrieren. Neue Verträge werden allerdings zu den derzeit geltenden Konditionen abgeschlossen und sind in vielerlei Hinsicht ungünstiger. Der Garantiezins ist niedriger – von 3,25% im Jahr 2003 auf derzeit 1,75% fast halbiert –, die Rentenhöhe richtet sich nach den neuen Sterbetafeln und wird dadurch nochmals geringer, Zusatzvereinbarungen für Berufsunfähigkeit und Hinterbliebenenversorgung fallen eventuell weg.

Die seit 21.12.2012 geltenden Unisex-Tarife, die auch bei bAV-Verträgen Anwendung finden, bedeuten für männliche Arbeitnehmer weitere Abstriche an der Rentenhöhe. Eine Tarifrecherche der DGbAV bei Versicherungsgesellschaften ergab, dass ein 30-Jähriger bei Vertragsabschluss im Jahr 2003 (Garantiezins 3,25%) 710 Euro Betriebsrente garantiert bekam. Wechselte er bis Ende 2012 den Arbeitgeber und damit in einen neuen Vertrag, sank die Garantierente um fast die Hälfte auf 360 Euro (Garantiezins 1,75%). Erfolgt die Umdeckung beim Arbeitgeberwechsel zu Beginn des neuen Jahres, gelten die Konditionen der Unisex-Tarife. Dann sind ihm nur noch 330 Euro Betriebsrente garantiert – wohlgemerkt bei immer gleicher monatlicher Einzahlung von 200 Euro in den bAV-Kapitalstock. Die mehr als halbierte garantierte Betriebsrente führt im Ruhestand zu einem herben Verlust: Wer nach seinem 67sten Lebensjahr noch 20 Jahre Rente bezieht, dem gehen in diesem Beispiel mehr als 90.000 Euro.

Thema Unisex

Bestehende Verträge sind von der Unisex-Bestimmung des EuGH nicht berührt. Die Konditionen bleiben unverändert. Das ist ein Vorteil, der durch die Einschaltung der DGbAV-Clearing-Stelle genutzt werden kann. Die Clearing-Stelle führt die ursprünglichen, vorteilhafteren bAV-Verträge bei einem neuen Arbeitgeber weiter, übernimmt das Inkasso und die Weitergabe der Beiträge und fungiert bei allen Beratungsfragen als Bindeglied zwischen Arbeitnehmer, Arbeitgeber und Versicherungsgesellschaft. Dafür wird eine niedrige monatliche Servicegebühr berechnet (die häufig der Arbeitgeber übernimmt), die nicht einmal den Preis einer Schachtel Zigaretten erreicht.

„Mehr Netto vom Brutto“

Ebenso spannend ist die Beratung zur Entgeltoptimierung. Die DGEO weist den Unternehmen Wege auf, wie sie Gehaltserhöhungen in Form von Entgeltbausteinen wirklich bei ihren Mitarbeitern „ankommen“ lassen können. Beim professionellen Einsatz der Entgeltoptimierung wird es sogar möglich, Mitarbeitern den Aufbau eines eigenen, beachtlichen Betriebsrentenanspruchs aus dem Brutto zu ermöglichen – ohne Abstriche an der monatlichen Nettoliquidität.

Im Steuer- wie im Sozialrecht hat der Gesetzgeber schon seit Jahren eine Reihe von Erleichterungen geschaffen, die tatsächlich „Mehr Netto vom Brutto“ ermöglichen. Die vielen Entgeltbausteine sind vom Fiskus gewollte Förderungen für Arbeitnehmer als sinnvolle Entlastung bei der Abgabenlast. Den meisten Arbeitnehmern stünde viel mehr Nettoliquidität zur Verfügung, wenn die staatlich begünstigten Entgeltbausteine von den Arbeitgebern aktiv ein- und umgesetzt würden. Da bei einigen Entgeltbausteinen die individuelle Situation des Arbeitnehmers für deren Umsetzung wichtig ist, scheitert bisher der Einsatz der Bausteine oft an dem erforderlichen Know-how und der Man-power zur Umsetzung. Hier setzt die DGEO – Deutsche Gesellschaft für Entgeltoptimierung an. Bevor die DGEO tätig wird, erstellen Wirtschaftsprüfer und Rechtsanwälte Steuer- und Sozialversicherungsgutachten ebenso wie Arbeitsrechts- und Tarifrechtsgutachten. Eine Abstimmung mit dem Betriebsstätten-Finanzamt gehört zur Routine und bietet Rechts-sicherheit.

Aus der Palette der begünstigten Entgeltbausteine, die für die meisten Betriebsangehörigen in Frage kommen, hier die einfachsten: private Handykosten, Internetpauschalen, Kindergartenkosten, Verpflegungspauschalen, Einkaufsgutscheine, Gesundheitsförderung und Erholungsbeihilfen – um nur einige zu nennen. Rund um den Arbeitsweg gibt es zum Beispiel Vergünstigungen über Tankgutscheine, Entfernungspauschalen oder Tickets für öffentliche Verkehrsmittel. Da für den Arbeitnehmer aufgrund der Bruttolohnreduzierung durch die Bausteine (wie zum Beispiel betriebliche Altersvorsorge) die gesetzlichen Leistungen bei Arbeitslosigkeit und Krankentagegeld im Vergleich zum Netto nicht mitwachsen, bietet die DGEO einen Ausgleich über ein spezielles Deckungskonzept auf privater Versicherungsbasis.

Die Zielgruppe der DGEO – Deutsche Gesellschaft für Entgeltoptimierung sind Unternehmen jeder Größe, die sich bisher mit der Umsetzung von Entgeltbausteinen zu Gunsten ihrer Belegschaft schwertun. Für den Arbeitgeber übernimmt die DGEO die gesamte Administration und Abwicklung der Entgeltoptimierung einschließlich des monatlichen Versands der Gutscheine – auf Wunsch auch an die einzelnen Mitarbeiter. ■